



**FEDERACIÓN DE  
SERVICIOS PÚBLICOS**

**Asturias**

**Federación de Servicios Públicos de UGT. Asturias**  
**Plaza General Ordóñez 1, 8ª planta**  
**33005 Oviedo**  
**Tfno: 985 25 33 98 / 985 24 08 12**  
**Fax: 985 27 44 84 / 985 24 25 61**  
**web: [www.fsp.es/asturias](http://www.fsp.es/asturias)**

Edita: Federación de Servicios Públicos de UGT Asturias  
Diseño y Maquetación: Sª Comunicación e Imagen FSP-UGT  
Imprime: Gráficas Vallobín  
Depósito Legal:



# VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE JOVE

En Gijón, siendo las 11:00 horas del día 11 de octubre de dos mil seis.

Reunida la mesa negociadora con los representantes de la empresa y de los trabajadores para la negociación del VIII Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Hospital de Jove, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

POR LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE JOVE:

D. José Luis San Miguel Cela.  
D. Severino Villarejo Gago.  
D<sup>a</sup>. Marlén García Mañana.  
D<sup>a</sup>. Laura García Díaz.

POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

D. Alberto Riera García, por el SIMPA  
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Victoria Méndez Santos, por el SIMPA  
D. José Ignacio Fernández Solares, por el SIMPA  
D<sup>a</sup>. Margarita Machicado Compañy, por el SATSE  
D. José Ángel Fernández Lazán, por el SATSE  
D<sup>a</sup>. Margarita Paloma García-Bustelo Martínez, por UGT  
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Jesús Serrano Solís, por UGT  
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Isabel Fernández Sañudo, por CCOO  
D. Carlos Manrique González, por CCOO  
D. Francisco Javier Monasterio Benítez, por el SAE  
D. Jorge Santurio Sánchez, por el SAE  
D. Jorge Ceñal Menéndez, por 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

Aprobar por mayoría de cada una de las partes el texto íntegro del VIII Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Jove. Dicho texto será el del VII Convenio Colectivo siendo modificado en algunos artículos y disposiciones así como en los anexos que se exponen:



U N I M O S E S F U E R Z O S

2

3

U N I M O S E S F U E R Z O S



# VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HOSPITAL DE JOVE

## CAPITULO I: ÁMBITO DEL CONVENIO

### Artículo 1º. 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 2º. 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. 2º, número 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y desarrolla el Real Decreto 1382/1985, de 1º de agosto, salvo en aquellas normas del Convenio a las que la contratación individual se remite como supletoria.

### Artículo 3º. Ámbito temporal.

1.- Vigencia. El presente pacto entrará en vigor el 1 de enero de 2006 finalizando su efectividad el 31 de diciembre de 2008 con las excepciones establecidas explícitamente en materia salarial, de jornada y horarios.

Las subidas salariales pactadas serán las siguientes:

1.1. Los conceptos salariales establecidos para el año 2006 son:

\* Los recogidos en el Anexo I, en el Anexo II y en el Anexo IV, todos ellos correspondientes al año 2006, serán de aplicación desde el 1 de enero de 2006 con excepción del complemento correspondiente al personal que realiza jornada nocturna sin turnos que se aplicará desde la firma de este acuerdo.

\* Los recogidos en el Anexo III relativo a la asistencia continuada y correspondiente al año 2006 serán de aplicación desde el 1 de abril de 2006.

1.2. Los conceptos y cantidades salariales establecidos para el año 2007, aplicables desde el 1 de enero de este año, serán los recogidos en los Anexos I, II, III y IV correspondientes al año 2007. A estas cantidades se aplicará un incremento porcentual igual al experimentado por el Índice de Precios al Consumo en el año 2006.

1.3. Durante el año 2008 la subida salarial, aplicable desde el 1 de enero, será la que se obtenga de incrementar los conceptos salariales resultantes en el año 2007 en el Índice de Precios al Consumo del año 2007.

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 periodos anuales si no se produjera denuncia expresa en la forma y en el periodo temporal señalados.

### Artículo 4º. Vigencia del contenido normativo tras la denuncia del Convenio.

Una vez formulada denuncia expresa de la presente normativa pactada 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 laboral transitoria 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.



## CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 5º. 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 misma categoría, 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 encomendado, 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 6º. 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 una categoría 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 7º. 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 una categoría 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 8º. Jefatura de Guardia.

La Jefatura de Guardia, que no constituye una categoría profesional, viene definida por el conjunto de cometidos y responsabilidades que asume en las guardias de presencia física los Médicos adjuntos designados y que tengan al menos cinco años de antigüedad como trabajadores en la Fundación Hospital de Jove.

## CAPITULO III: INGRESOS Y CESES

### Artículo 9º. 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 organizaciones 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 obligación 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 el art. 1º de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en esta materia de contratación.

#### **Artículo 10º. Pacto de no concurrencia y plena dedicación.**

Es deber básico del trabajador no concurrir en la actividad de la empresa en la que presta servicios, por lo que no podrá desarrollar tareas para otro empresario o prestar servicios por cuenta propia en concurrencia con la actividad hospitalaria, consultiva y asistencial médica, ni integrarse en compañía, comunidad, empresa en general o servicio, cualquiera que sea el medio de participación, si ejerce actividades competitivas por ser de la misma o similar naturaleza a las que desarrolla en virtud del contrato de trabajo, sin expresa autorización de la Dirección del Hospital documentada por escrito.

La actividad privada consultiva de los facultativos no requiere autorización de la Dirección del Hospital.

A partir del 1 de enero de 2008 la Dirección del Centro concertará con los Médicos con contrato indefinido o con un tiempo de prestación de servicios ininterrumpidos de al menos dos años en la Fundación la dedicación plena, entendida como aplicación de toda su actividad profesional al Hospital, siendo este cometido incompatible con cualquier forma de actuación prestadora de servicios por cuenta propia o ajena, sea o no competitiva, mediante acuerdo voluntariamente asumido en el que se establezca la necesaria contraprestación económica en favor del trabajador, en la cuantía establecida y el modo de abonarla, como se fija en el correspondiente anexo, u otros beneficios o derechos que la compensen.

Podrán así mismo pactarse períodos temporales mínimos durante los que no sea rescindible el acuerdo ni recuperable la libertad de trabajo en otro empleo, con cumplimiento del preaviso legalmente establecido o del que expresamente se convenga.

#### **Artículo 11º. Períodos de prueba.**

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

Titulado superior: 6 meses.

Titulado de grado medio y A.T.S.: 6 meses.

Personal no cualificado: 15 días.

Resto de los trabajadores: 1 mes.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo 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 12º. Preaviso al cese.**

El personal que desee cesar voluntariamente en la Intitución deberá comunicarlo a la Dirección del Centro un plazo de preaviso de quince (15) días. En los contrato 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.



## CAPITULO IV: PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Artículo 13º. 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 de la categoría 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 podrán ser sometidos a las pruebas de suficiencia y aptitud 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 categoría 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:

a) 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.

b) 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.

## CAPITULO V: JORNADA Y HORARIOS

### Artículo 14º. 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 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:

- Año 2006: se aplicará la tabla recogida en el Anexo V.
- Año 2007: se aplicará la tabla recogida en el Anexo VI.
- Año 2008: se aplicará la tabla recogida en el Anexo VI.

La jornada anual ordinaria de trabajo efectivo para el personal que trabaja en jornada fija nocturna sin turnos:

- Año 2006: 1.575 horas de trabajo efectivo.
- Año 2007: 1470 horas de trabajo efectivo.
- Año 2008: 1470 horas de trabajo efectivo.

La jornada anual ordinaria de trabajo efectivo para el resto del personal será la siguiente:

- Año 2006: 1.561 horas de trabajo efectivo.
- Año 2007: 1.519 horas de trabajo efectivo.
- Año 2008: 1.519 horas de trabajo efectivo.



Para permitir la implantación de las nuevas jornadas efectivas, una Comisión bilateral de Empresa y Trabajadores, habrá de modificar las carteleras actualmente en vigor, que irán perdiendo su vigencia para adecuarse a las nuevas jornadas a medida en que éstas se vayan implantando.

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 15º. 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, supondrá descansar el lunes. La coincidencia con festivo del lunes siguiente a la guardia no ocasionará otro descanso.

#### **Artículo 16º. 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.

### **CAPITULO VI: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 17º. 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 están adscritos durante el indicado período temporal.



Aquellos a quienes por razones organizativas (personal de Rayo, 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 personal bajo el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a disfrutar de seis días anuales de permisos retribuidos que solo podrán ser denegados por necesidades asistenciales u organizativas debidamente argumentadas, así como de los días 24 y 31 de diciembre, que tendrán la consideración de no laborable, abonable, y no recuperable. 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. Este beneficio no es de aplicación al personal ajeno a la plantilla que haya de ser contratado precisamente para suplir las ausencias ocasionadas para el disfrute de los descansos y compensaciones.

El período vacacional reglamentario se verá suspendido por la situación de incapacidad laboral transitoria que exija ingreso hospitalario por tiempo igual o superior a ocho (8) días, reanudándose el descanso tras el alta hospitalaria.



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.

#### **Artículo 18º. Permisos retribuidos.**

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

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

Tres (3) días naturales por enfermedad grave del cónyuge o persona conviviente como tal, hijo, padres, abuelos, suegros y hermanos, 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 naturales por fallecimiento de tíos, nieto 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.

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 medio hora desde el comienzo de la jornada.

Citación de Juzgados: para que la ausencia con motivo de la comparecencia como testigo en procedimiento 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 sus dependencias.

El disfrute de los permisos señalados comenzará en el mismo día de producirse la causa que los motiva, siempre que no se haya superado el 50% de la jornada laboral y que el trabajador abandone el puesto de trabajo.

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

## **CAPITULO VII: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 19º. Excedencias y suspensiones del contrato de trabajo.**

#### **1. Excedencias voluntarias.**

Todo trabajador con antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, no siendo ésta inferior a un año ni superior a tres.

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 categoría a la suya 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 categoría a la suya, 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 periodo 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 periodo 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 derechos 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 ese 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, ésta se rige por las normas comunes precedentes de la excedencia voluntaria, manteniéndose en consecuencia el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría y grupo profesional que hubiera o se produjeran en la Empresa.



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

La suspensión en el supuesto de parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el caso de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

### Artículo 20º. 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 retribuido por antigüedad y para cualesquiera otros derechos dimanantes de la permanencia en la prestación de servicios, y el trabajador no podrán 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 compensando la necesidad personal.

## **CAPITULO VIII:SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

### Artículo 21º. 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 riesgo en el trabajo.

3. Así mismo, 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 mejor de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la Empresa.



### **Artículo 22º. 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 31/1985 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 23º. 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 24º. 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 25º. 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.

La cuantía compensatoria por el concepto de calzado y medias será durante la vigencia del presente convenio la que figura en los anexos correspondientes a las tablas salariales.

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.

## **CAPITULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 26º. 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de 30 sucesivos naturales.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días en un periodo de 30 sucesivos naturales, o durante más de veinte días en un periodo 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 27º. 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.

## **CAPITULO X: RETRIBUCIONES**

### Artículo 28º. 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 del subsidio por incapacidad laboral transitoria 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 29º. Salario Base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y sin atender a ninguna otra circunstancia, que para cada categoría 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 30º. 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. Complemento personal de plena dedicación. Es el complemento libremente pactado entre las partes de la relación contractual laboral que compensa económicamente la exclusividad en la prestación profesional de los servicios concertados.

3. 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. Jefatura de guardias.
  - e.3. De jornada nocturna a turnos.
  - e.4. De trabajo a turnos en domingos y festivos.
  - e.5. 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 transitorio convenio.
- i) Complemento jornada especial personal facultativo médico.
- j) De trabajo en Navidad.



4. 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, y de Jefatura de Guardia.

5. 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.

6. De vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

7. 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.

8. 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**.

9. Complemento transitorio convenio: Se trata de un complemento transitorio aplicable sólo en el año 2006, primero del presente Convenio Colectivo al personal médico facultativo cuya estructura salarial se encuentra homogeneizada en las tablas salariales sucesivas. Se abonará mensualmente en doce pagas, según **Anexo I**.

10. 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 domingos y festivos. Se abonará mensualmente en

doce pagas, según **Anexo IV**. En el año 2006 este complemento ha sido modificado por el Acuerdo de 12 de septiembre suscrito con la conformidad del Comité de Empresa.

#### **Artículo 31º. 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 categorías profesionales, los cuales se devengarán a partir del día primero del mes en que cumplan tres años de servicios efectivos y los sucesivos múltiplos, 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 32º. 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 vigente.

#### **Artículo 33º. Jefatura de Guardia.**

El complemento por jefatura de Guardia no es en ningún caso consolidable y retribuye la desempeñada en las condiciones que definen este cometido.

#### **Artículo 34º. 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. El primero de ellos retribuye la prestación en turno rotatorio de noches, en horario de 22:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente, excluidos los domingos y los festivos y las noches de domingo y de festivos.

Por su parte, el complemento de noches de domingos y festivos retribuye la prestación en turno rotatorio en las noches de domingo o festivo.

Las jornadas nocturnas se retribuirán con módulos únicos según la tabla correspondiente recogida en el Anexo 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 35º. Auxiliares de clínica y sanitarios con destino en radiología y laboratorio.**

Este personal auxiliar, 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 categoría 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 36º. Trabajo en festivos.**

El personal a turnos 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 que correspondan a jornada nocturna.

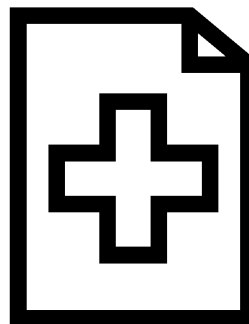
#### **Artículo 37º. Trabajo en Navidad.**

El personal que preste sus servicios en las noches de los días 24 y 31 de diciembre, nochebuena y nochevieja respectivamente, y en las jornadas diurnas del 25 de diciembre y 11 de enero, esto es, en navidad y año nuevo, percibirá el complemento salarial que se cuantifica en el Anexo correspondiente.

#### **Artículo 38º. 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 39º. 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 40º. 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.



## **CAPITULO XI: ASISTENCIA, ACCIÓN SOCIAL Y OTRAS MATERIAS**

### **Artículo 41º. 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 y jefatura de guardias no se incluirán para el cálculo del 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:

a) Cuando se extinga el subsidio por esta contingencia del sistema de Seguridad Social, al que complementan.

b) 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 1/1995, de 24 de marzo.

c) Cuando el beneficiario rechace sin causa razonable o abandone el tratamiento prescrito, o con su conducta dilate el tiempo previsible de recuperación.

d) Cuando 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 acabo 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 periodo 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 42º. 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 43º. 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 44º. 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 de sesenta (60) millones de pesetas.



#### **Artículo 45. 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.

### **CAPITULO XII: MOVILIDAD**

#### **Artículo 46. 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 categoría de traslado, así como del régimen general de jornada, horario y turno de trabajo, si bien acomodándose en éstos al momento en que se encuentre el turno propio de su nuevo destino cuando se produzca la adscripción al mismo, sin que transcurra más de una semana sin mediar descanso.

#### **Artículo 47. 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 conceptualización 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.

### **CAPITULO XIII: ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL.**

#### **Artículo 48. Órgano de representación.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación que regula la normativa vigente contenida en el Título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Título IV de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical.

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, categorías y causas de las mismas.

b) Trimestralmente:

Planes de formación.

Modificaciones en la organización general del trabajo.

#### **Artículo 49. 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 50. 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 51. 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 52. 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 53. 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.



## CAPITULO XIV: COMISIÓN MIXTA PARITARIA

### **Artículo 54. 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 55. 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 56. 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.



## 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 periodo comprendido entre la fecha señalada para el inicio de su vigencia y la de su publicación en el BOLETIN 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 Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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.- Categorías profesionales.**

Definición de las creadas convencionalmente y no previstas en las normas dispositivas a las que se remite el párrafo segundo de la disposición final (se mantiene íntegramente este artículo, con su redacción actual, incorporándole lo que a continuación se transcribe).

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 categoría.

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.- Auxiliar de Enfermería con funciones de Auxiliar de Clínica: Se acuerda cambiar la denominación de la actual categoría profesional de Auxiliar de Clínica, que a partir de la firma del presente Convenio pasará a denominarse Auxiliar de Enfermería con funciones de Auxiliar de Clínica.

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.

6.- Auxiliar de enfermería con funciones de sanitario: Se acuerda cambiar la denominación de la actual categoría profesional de Sanitario, que a partir de la firma del presente Convenio pasará a denominarse Auxiliar de enfermería 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.

La Empresa se compromete a hacer constar en los certificados de servicios prestados que se extiendan al personal con categoría de Sanitario, la exigencia del título de Auxiliar de Enfermería en los casos en los que la Empresa lo hubiere requerido para su ingreso.

### **Tercera.- Carrera y promoción profesional.**

Los sistemas de Carrera Profesional y Promoción Profesional serán implantados en la Fundación Hospital de Jove en el año 2008 siempre que la Fundación obtenga expresamente del Servicio Público de Salud del Principado de Asturias la financiación necesaria para tal fin. Dichos sistemas



estarán definidos y delimitados , en todo caso, por criterios y objetivos que sean propios de nuestro Hospital que serán previamente acordados con el Comité de Empresa en una Comisión creada a tal efecto.

#### **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.

El complemento personal de antigüedad se regirá según el modelo retributivo pactado en este Convenio.

### **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 categorías 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 DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE JOVE

## ANEXO I: AÑO 2006

AÑO 2006				
	Salario Base Mensual	Complemento Convenio mensual	Total anual	Antigüedad
<b>Categorías</b>				
JEFE DE SERVICIO	3.073,36	0,00	43.027,04	33,96
ADJUNTO ESPECIALISTA/FARMACEÚTICO:				
CON EXPERIENCIA Y CON EXCLUSIVA	2.236,64	171,33	33.368,92	33,96
SIN EXPERIENCIA Y CON EXCLUSIVA	2.236,64	31,25	31.687,96	33,96
CON EXPERIENCIA Y SIN EXCLUSIVA	2.236,64	268,22	34.531,60	33,96
SIN EXPERIENCIA Y SIN EXCLUSIVA	2.236,64	98,00	32.488,96	33,96
FISIOTERAPEUTA	1.737,71	0,00	24.327,94	27,17
DUE	1.713,00	0,00	23.982,00	27,17
TÉCNICO SUPERIOR	1.274,28	0,00	17.839,92	13,59
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1.157,21	0,00	16.200,94	13,59
SANITARIO	1.157,21	0,00	16.200,94	13,59
COCINERO	1.312,71	0,00	18.377,94	20,38
TELEFONISTA	1.140,28	0,00	15.963,92	13,59
CONDUCTOR	1.121,71	0,00	15.703,94	13,59
CAPELLÁN	1.169,58	0,00	16.374,13	13,59
PORTERO	1.053,78	0,00	14.752,92	10,19
OPERARIO DE SERVICIOS	1.050,35	0,00	14.704,90	10,19
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.312,71	0,00	18.377,94	20,38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.140,28	0,00	15.963,92	13,59
ASISTENTE SOCIAL	1.696,64	0,00	23.752,96	27,17

## ANEXO I: AÑO 2007

AÑO 2007				
	Salario Base Mensual	Complemento Convenio mensual	Total anual	Antigüedad
<b>Categorías</b>				
JEFE DE SERVICIO	3.101,36	0	43.419,04	33,96
ADJUNTO ESPECIALISTA/FARMACEÚTICO:				
CON EXPERIENCIA Y CON EXCLUSIVA	2.404,71	0	33.665,94	33,96
SIN EXPERIENCIA Y CON EXCLUSIVA	2.404,71	0	33.665,94	33,96
CON EXPERIENCIA Y SIN EXCLUSIVA	2.404,71	0	33.665,94	33,96
SIN EXPERIENCIA Y SIN EXCLUSIVA	2.404,71	0	33.665,94	33,96
FISIOTERAPEUTA	1.788,92	0	25.044,88	27,17
DUE	1.760,50	0	24.647,00	27,17
TÉCNICO SUPERIOR	1.344,28	0	18.819,92	13,59
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1.175,71	0	16.459,94	13,59
SANITARIO	1.175,71	0	16.459,94	13,59
COCINERO	1.337,85	0	18.729,90	20,38
TELEFONISTA	1.154,85	0	16.167,90	13,59
CONDUCTOR	1.154,85	0	16.167,90	13,59
CAPELLÁN	1.169,58	0	16.374,13	13,59
PORTERO	1.068,57	0	14.959,98	10,19
OPERARIO DE SERVICIOS	1.068,57	0	14.959,98	10,19
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.337,85	0	18.729,90	20,38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.154,85	0	16.167,90	13,59
ASISTENTE SOCIAL	1.727,78	0	24.188,92	27,17



**ANEXO II.  
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO. AÑO 2006**

	<b>Mensual</b>	<b>Total anual</b>
Dedicación plena y exclusiva Jf. Servicio	951,04	11.412,48
Dedicación plena y exclusiva Facultativos	763,25	9.159,00
Coordinación Servicios Generales	148,25	1.779,00
Supervisión enfermería	313,17	3.758,04
Complemento auxiliar con destino en laboratorio	136,58	1.638,96
Complemento auxiliar con destino en radiología	136,58	1.638,96

**ANEXO II.  
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO. AÑO 2007**

	<b>Mensual</b>	<b>Total anual</b>
Dedicación plena y exclusiva Jf. Servicio	932,92	11.195,04
Dedicación plena y exclusiva Facultativos	763,25	9.159,00
Coordinación Servicios Generales	161,33	1.935,96
Supervisión enfermería	328,00	3.936,00
Complemento auxiliar con destino en laboratorio	196,67	2.360,04
Complemento auxiliar con destino en radiología	196,67	2.360,04



**ANEXO III  
ASISTENCIA CONTINUADA DESDE 01/04/06.**

<b>TURNO ROTATORIO</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Noches</b>	<b>Festivos</b>	<b>Noches de festivo</b>
DUE	33,07	43,92	63,19
TÉCNICO	24,93	36,7	50,11
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	23,80	35,57	48,6
SANITARIO	23,80	35,57	48,6
COCINERO		37,63	
TELEFONISTA		35,57	
PORTERO		35,31	
OPERARIO DE SERVICIOS		35,31	
OFICIAL ADMINISTRATIVO		37,63	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		35,57	
<b>GUARDIAS</b>			
		<b>17 HORAS</b>	<b>24 HORAS</b>
JEFATURA DE GUARDIA		78,35	111,02
PRESENCIA FÍSICA - FACULTATIVO		223,12	311,1
LOCALIZADA - FACULTATIVO		105,54	149,01
LOCALIZADA - DUE		47,49	67,05

**ANEXO III  
ASISTENCIA CONTINUADA 2007**

<b>TURNO ROTATORIO</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Noches</b>	<b>Festivos</b>	<b>Noches de festivo</b>
DUE	33,13	55,21	60,74
TÉCNICO	27,08	43,77	47,81
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	24,83	41,51	44,8
SANITARIO	24,83	41,51	44,8
COCINERO		43,77	
TELEFONISTA		41,51	
PORTERO		40,99	
OPERARIO DE SERVICIOS		40,99	
OFICIAL ADMINISTRATIVO		43,77	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		41,51	
<b>GUARDIAS</b>			
		<b>17 HORAS</b>	<b>24 HORAS</b>
JEFATURA DE GUARDIA		108,52	153,2
PRESENCIA FÍSICA - FACULTATIVO		234,26	330,72
LOCALIZADA - FACULTATIVO		117,13	165,36
LOCALIZADA - DUE		52,71	74,41



**ANEXO IV  
OTROS CONCEPTOS. 2006**

	Mensual	Total anual
Complemento jornada especial facultativos	377,46	4.529,52
Complemento jornada nocturna sin turnos:		
Auxiliares de enfermería	373,80	4.485,60
Sanitarios	373,80	4.485,60
Complemento de turnicidad:		
DUE	33,67	404,04
TÉCNICO SUPERIOR	15,42	185,04
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	10,33	123,96
SANITARIO	10,33	123,96
TELEFONISTA	10,33	123,96
PORTERO	10,17	122,04
OPERARIO DE SERVICIOS	10,17	122,04
OFICIAL ADMINISTRATIVO	15,42	185,04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10,33	123,96
Complemento de Navidad:	42,65	
Complemento de calzado y medias	31,39	
Pase de visita una hora	5,96	
Pase de visita dos horas	11,93	

**ANEXO IV  
OTROS CONCEPTOS. 2007**

	Mensual	Total anual
Complemento jornada especial facultativos	866,67	10.400,04
Complemento jornada nocturna sin turnos:		
Auxiliares de enfermería	373,80	4.485,60
Sanitarios	373,80	4.485,60
Complemento de turnicidad:		
DUE	67,33	807,96
TÉCNICO SUPERIOR	30,75	369,00
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	20,58	246,96
SANITARIO	20,58	246,96
TELEFONISTA	20,58	246,96
PORTERO	20,33	243,96
OPERARIO DE SERVICIOS	20,33	243,96
OFICIAL ADMINISTRATIVO	30,75	369,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	20,58	246,96
Complemento de Navidad:	42,65	
Complemento de calzado y medias	31,39	
Pase de visita una hora	5,96	
Pase de visita dos horas	11,93	



**ANEXO V:  
JORNADA ANUAL  
PERSONAL EN TURNO  
ROTATORIO  
MAÑANA-TARDE-NOCHE.  
2006**

NOCHES/AÑO	JORNADA EFECTIVA
1	1.536
2	1.535
3	1.534
4	1.533
5	1.532
6	1.531
7	1.529
8	1.528
9	1.527
10	1.526
11	1.525
12	1.524
13	1.523
14	1.522
15	1.521
16	1.520
17	1.519
18	1.518
19	1.517
20	1.516
21	1.514
22	1.513
23	1.512
24	1.511
25	1.510
26	1.509
27	1.508
28	1.507
29	1.506
30	1.505
31	1.504
32	1.503
33	1.502
34	1.500
35	1.499
36	1.498
37	1.497
38	1.496
39	1.495
40	1.494
41	1.493
42	1.492
43	1.491
44	1.491
45	1.490
46	1.490
47	1.489
48	1.488

NOCHES/AÑO	JORNADA EFECTIVA	NOCHES/AÑO	JORNADA EFECTIVA
49	1.488	98	1.460
50	1.487	99	1.459
51	1.487	100	1.459
52	1.486	101	1.458
53	1.486	102	1.458
54	1.485	103	1.457
55	1.484	104	1.457
56	1.484	105	1.456
57	1.483	106	1.455
58	1.483	107	1.455
59	1.482	108	1.454
60	1.482	109	1.454
61	1.481	110	1.453
62	1.480	111	1.453
63	1.480	112	1.452
64	1.479	113	1.451
65	1.479	114	1.451
66	1.478	115	1.450
67	1.478	116	1.450
68	1.477	117	1.449
69	1.476	118	1.449
70	1.476	119	1.448
71	1.475	120	1.447
72	1.475	121	1.447
73	1.474	122	1.446
74	1.474	123	1.446
75	1.473	124	1.445
76	1.472	125	1.445
77	1.472	126	1.444
78	1.471	127	1.443
79	1.471	128	1.443
80	1.470	129	1.442
81	1.470	130	1.442
82	1.469	131	1.441
83	1.468	132	1.441
84	1.468	133	1.440
85	1.467	134	1.439
86	1.467	135	1.439
87	1.466	136	1.438
88	1.466	137	1.438
89	1.465	138	1.437
90	1.464	139	1.437
91	1.464	140	1.436
92	1.463	141	1.435
93	1.463	142	1.435
94	1.462	143	1.434
95	1.462	144	1.434
96	1.461	145	1.433
97	1.461	146	1.433



NOCHES/AÑO	DÍAS/AÑO	HORAS/AÑO
1	214	1508
2	212	1504
3	210	1500
4	209	1503
5	207	1499
6	206	1502
7	204	1498
8	203	1501
9	201	1497
10	200	1500
11	198	1496
12	197	1499
13	195	1495
14	194	1498
15	192	1494
16	191	1497
17	189	1493
18	188	1496
19	186	1492
20	185	1495
21	183	1491
22	182	1494
23	180	1490
24	179	1493
25	177	1489
26	175	1485
27	174	1488
28	172	1484
29	171	1487
30	169	1483
31	168	1486
32	166	1482
33	165	1485
34	163	1481
35	162	1484
36	160	1480
37	159	1483
38	157	1479
39	156	1482
40	154	1478

**ANEXO VI:  
JORNADA ANUAL  
PERSONAL EN TURNO  
ROTATORIO  
MAÑANA-TARDE-NOCHE.  
2007 Y 2008**

NOCHES/AÑO	DÍAS/AÑO	HORAS/AÑO
41	153	1481
42	151	1477
43	150	1480
44	148	1476
45	147	1479
46	145	1475
47	144	1478
48	142	1474
49	141	1477
50	139	1473
51	137	1469
52	136	1472
53	134	1468
54	133	1471
55	131	1467
56	130	1470
57	128	1466
58	127	1469
59	125	1465
60	124	1468
61	122	1464
62	121	1467
63	119	1463
64	118	1466
65	116	1462
66	115	1465
67	113	1461
68	112	1464
69	110	1460
70	109	1463

**INDICE ORDINAL**

**CAPITULO I: Ámbito del Convenio**

Art. 1º.- Finalidad y ámbito funcional.

Art. 2º.- Ámbito personal.

Art. 3º.- Ámbito temporal.

Art. 4º.- Vigencia del contenido normativo tras la denuncia del Convenio.

**CAPITULO II: Organización del trabajo**

Art. 5º.- Supervisión de enfermería.

Art. 6º.- Coordinación del equipo de limpiezas.

Art. 7º.- Coordinación del equipo de lavadero.

Art. 8º.- Jefatura de Guardia.

**CAPITULO III: Ingresos y ceses**

Art. 9º.- Contratación.

Art. 10º.- Pacto de no concurrencia y plena dedicación.

Art. 11º.- Períodos de prueba.

Art. 12º.- Preaviso al cese.

**CAPITULO IV: Promoción profesional**

Art. 13º.- Promoción profesional.

1. Cobertura de puestos de trabajo en la Empresa.

2. Formación y promoción individual.

**CAPITULO V: Jornada y horarios**

Art. 14º.- Jornada laboral.

1. Jornadas efectivas anuales.

2. Cumplimiento de jornadas efectivas.

3. Exceso de jornada.

Art. 15º.- Guardias de presencia física.

Art. 16º.- Horarios y turnos.

**CAPITULO VI: Vacaciones, permisos y licencias**

Art. 17º.- Vacaciones.

Art. 18º.- Permisos retribuidos.



## CAPITULO VII: Suspensión del contrato de trabajo

Art. 19º.- 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.

Art. 20º.- Permisos sin sueldo.

## CAPITULO VIII: Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 21º.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Art. 22º.- Obligaciones de la Empresa.

Art. 23º.- Comité de Seguridad y Salud.

Art. 24º.- Vigilancia de la salud individual.

Art. 25º.- Ropa de trabajo.

## CAPITULO IX: Régimen disciplinario

Art. 26º.- Falta.

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

Art. 27º.- Sanciones.

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

## CAPITULO X: Retribuciones

Art. 28º.- Salario.

Art. 29º.- Salario base.

Art. 30º.- Complementos salariales.

1. Complemento personal de antigüedad.
2. Complemento personal de plena dedicación.
3. Complemento 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. Jefatura de guardias.

e.3. De jornada nocturna a turnos.

e.4. De trabajo a turnos en domingos y festivos.

e.5. 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 transitorio convenio.

i) Complemento jornada especial personal facultativo médico.

j) De trabajo en Navidad.

4. Complementos de cantidad de trabajo.

5. Complementos de plena y exclusiva dedicación. Anexo II.

6. De vencimiento periódico superior al mes.

7. Complemento específico de turnicidad. Anexo IV.

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

9. Complemento transitorio convenio. Anexo I.

10. Complemento jornada especial facultativos. Anexo IV.

Art. 31º.- Complemento personal de antigüedad.

Art. 32º.- Guardias.

Art. 33º.- Jefatura de Guardias.

Art. 34º.- Jornada nocturna.

Art. 35º.- Auxiliares de clínica y sanitarios con destino en radiología y laboratorio.

Art. 36º.- Trabajo en festivos.

Art. 37º.- Trabajo en Navidad.

Art. 38º.- Pago de las retribuciones.

Art. 39º.- Retribuciones del período vacacional.

Art. 40º.- Anticipos.

## CAPITULO XI: Asistencia, acción social y otras materias

Art. 41º.- Incapacidad temporal.

Art. 42º.- Ayuda por fallecimiento.

Art. 43º.- Comida del personal de guardia.

Art. 44º.- Póliza de responsabilidad civil.

Art. 45º.- Garantías en caso de detención.



## CAPITULO XII: Movilidad

Art. 46º.- Movilidad funcional.

Art. 47º.- Sustitución del personal en caso de ausencia no prevista.

## CAPITULO XIII: Órgano de representación colectiva de los trabajadores y acción sindical

Art. 48º.- Órgano de representación

Art. 49º.- Secciones y delegados sindicales.

Art. 50º.- Derecho de información.

Art. 51º.- Deber de sigilo.

Art. 52º.- Cuotas sindicales.

Art. 53º.- Asamblea de los trabajadores.

## CAPITULO XIV: Comisión Mixta Paritaria

Art. 54º.- Constitución y facultades.

Art. 55º.- Composición.

Art. 56º.- Reuniones y resoluciones.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Absorción y compensación salarial.

Segunda.- Eficacia entre suscripción y publicación del pacto colectivo.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda.- Categorías profesionales.

1.- Director Social.

2.- Gobernante.

3.- Técnico especialista de radiodiagnóstico.

4.- Técnico especialista de laboratorio.

5.- Auxiliar de enfermería con funciones de auxiliar de clínica.

6.- Auxiliar de enfermería con funciones de sanitario.

Tercero.- Carrera y promoción profesional.

Cuarta.- Homologación de jornada y salarios.

## DISPOSICIÓN FINAL

Vinculación al conjunto de lo pactado y derecho supletorio.

## ANEXO I

.- Tabla salarial 2006 - 2007.

## ANEXO II

.- Complemento puesto de trabajo 2006 - 2007.

## ANEXO III

.- Asistencia continuada 2006 - 2007.

## ANEXO IV

.- Otros conceptos 2006 - 2007.

## ANEXO V

.- Jornada anual 2006.

## ANEXO VI

.- Jornada anual 2007 - 2008.



## INDICE POR MATERIAS

<b>A</b>	Artículo
Absorción salarial	Disposición transitoria primera
Adopción de menores	19.3
Ámbito funcional	1
Ámbito personal	2
Ámbito temporal	3
Anticipos	40
Antigüedad, complemento personal	31
Aplicación de lo convenido	Adicional primera
Asamblea de trabajadores	53
Ayuda por fallecimiento	42
<b>C</b>	
Certificados	Cláusula adicional tercera
Cese, preaviso al	12
Comida personal de guardia	43
Comisión mixta paritaria	54 y siguientes
Comité de Empresa	48
Comité de Seguridad y Salud	23
Compesación salarial	Disposición transitoria primera
Complementos salariales	30
Cuotas sindicales	52
<b>D</b>	
Deber de sigilo, Comité de Empresa	51
Denuncia del Convenio	3.2
Delegados sindicales	49
Derecho de información	50
Derechos en seguridad e higiene	21
Director social	Cláusula adicional segunda
Domingo, trabajo en	36

## E

Eficacia del Convenio	Disposición transitoria segunda
Enfermería, supervisión de	5
Equipo de lavadero, coordinación	7
Equipo de limpieza, coordinación	6
Excedencias	19

## F

Faltas disciplinarias	26
Fallecimiento, ayuda por	42
Festivos	36
Finalidad del Convenio	1
Formación profesional individual	13

## G

Garantías en caso de detención	45
Gobernante	Cláusula adicional segunda
Guardias, retribución	32

## H

Horarios y turnos	16
-------------------	----

## I

Incapacidad temporal	41
Información, derecho de	50

## J

Jefatura de Guardia	8
Jefatura de Guardia, retribuciones	33
Jornada laboral	14
Jornada nocturna	34
Jornada nocturna, complemento salarial	30.3.e.3



**L**

Laboratorio, complemento salarial	35
Lavadero, coordinación de equipo	7
Limpieza, coordinación de equipo	6

**M**

Maternidad	19.3
Médicos residentes asistenciales	15
Movilidad funcional	46

**N**

Navidad, trabajo en	37
Nocturna, jornada	34

**O**

Órgano de representación colectiva	48
------------------------------------	----

**P**

Pacto de no concurrencia y plena dedicación	10
Pago de retribuciones	38
Permisos retribuidos	18
Permisos sin sueldo	20
Póliza de responsabilidad civil	44
Preaviso de cese	12
Promoción profesional	13
Prórroga del Convenio	3
Prueba, período de	11

**R**

Radiología, complemento salarial	35
Reconocimientos médicos	24
Régimen disciplinario	26
Responsabilidad civil, póliza de	44
Reuniones del Comité de Seguridad	23
Ropa de trabajo	25

**S**

Salariales, complementos	30
Salario	28
Salario base de convenio	29
Sanciones	27
Secciones sindicales	49
Seguridad y salud	21 al 23
Sigilo, deber de	51
Supervisión de enfermería	5
Supletorio, derecho	Disposición final
Suspensión contrato, maternidad y adopción	19.3
Sustitución en ausencias	47

**T**

Turno	16
-------	----

**V**

Vacaciones	17
Vacaciones, retribución	39
Vigencia del contenido normativo	4
Vigencia del Convenio	3.1
Vigilancia de la salud individual	24
Vinculación al conjunto de lo pactado	Disposición final





***FEDERACIÓN DE  
SERVICIOS PÚBLICOS***

***Asturias***

**VISITA NUESTRA WEB**

**[www.fsp.es/asturias](http://www.fsp.es/asturias)**



U N I M O S E S F U E R Z O S