



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

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



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA HOSPITAL DE LA CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE GIJÓN 2004-2005-2006-2007

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación en el Hospital de la CRUZ ROJA ESPAÑOLA de Gijón, regulando las condiciones de trabajo del mismo.

Artículo 2. Ámbito personal

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

Artículo 3. Ámbito temporal

La duración del presente convenio colectivo será de CUATRO AÑOS, comenzando a regir el 01 de Enero de 2.004 hasta el 31 de DICIEMBRE de 2.007.

Se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales, si no se produjera denuncia expresa en la forma y en el periodo temporal señalado con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

El vigente convenio se entenderá vigente en todas sus cláusulas en tanto no exista otro posterior que lo sustituya.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio colectivo durante el último mes de vigencia del mismo.



CAPÍTULO II CLAÚSULAS OBLIGACIONALES

Artículo 4. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del Presente Convenio Colectivo.

Tendrá una reunión trimestral ordinaria y siempre que lo soliciten la mitad de sus miembros, las reuniones se celebrarán en el domicilio social de la Empresa, sito en el 33202 de Gijón, C/ Uría 37 Esq. Adosinda

Tomará decisiones por mayoría simple, siendo vinculantes para las partes.

Estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección de la Empresa, siendo los titulares los que a continuación se relacionan:

- Por parte de la Empresa los que en cada momento ostenten los cargos de Director-Gerente, Director de Gestión y Director de Enfermería.
- Por parte de los Representantes de los Trabajadores los que ostenten en cada momento los cargos de Presidente y Secretario del Comité de Empresa más otro de los representantes legales de los trabajadores elegido por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

La Empresa y el Comité podrán nombrar suplentes que sustituyan a los titulares

Artículo 5. Garantías de empleo y jubilaciones

5.1 Garantías de empleo: De conformidad con el principio de garantía en el empleo, el contrato de trabajo de naturaleza laboral se supone pactado por tiempo indefinido. Formalizándose el mismo siempre por escrito.

Como concreción de una práctica de consolidación de empleo, Dirección y Comité de Empresa ambas partes acuerdan que en lo sucesivo se tenderá a consolidar empleo fijo en la medida que las condiciones de la empresa lo permitan.

Este acuerdo será revisado anualmente, es decir, a 31 de Diciembre de cada ejercicio.

5.2º- Jubilaciones: La regulación del Convenio se actualizará en todo momento a aquellos aspectos en los que sea exigido por la legislación aplicable a los trabajadores regulados por el derecho laboral.

Se elimina el establecimiento de una edad de jubilación obligatoria por Convenio Colectivo (Real Decreto Ley 5/2001 que deroga a su vez la DA 10ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Se incorporarán las fórmulas establecidas en la Ley 35/2002 de 12 de julio para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y el RD. 1.131/2002 que regula el contrato de relevo en relación con la Jubilación Parcial.

En ambos casos, la empresa se compromete a mantener el número medio de trabajadores en plantilla, negociando con los representantes legales de los trabajadores aquellas jubilaciones que supongan una amortización del puesto de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio la legislación aplicable permitiese la fijación de edades de jubilación obligatoria en Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria será la encargada del establecimiento de las mismas en los términos establecidos en las leyes.

Artículo 6. Contrato de trabajo

Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas complementarias de contratación como medida de fomento del empleo.

Todos los trabajadores tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato por escrito que especifique:

- La duración del mismo
- Lugar y puesto de trabajo
- Jornada de Trabajo
- Las retribuciones correspondientes
- El periodo de prueba si lo hubiere

El Comité de Empresa recibirá en los cinco primeros días de vinculación del trabajador a la Empresa la copia básica del contrato efectuado a cada trabajador e igualmente estará representado en el momento de la firma de cualquier finiquito que se produzca.



CAPÍTULO III INGRESOS Y PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 7. Ingresos, ascensos y provisión de vacantes

7.1 Ingresos. Admisión de Personal: La admisión de personal se efectuará de conformidad con las disposiciones vigentes y previo cumplimiento de las normas obligatorias. La Comisión Paritaria como órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio velará especialmente por el seguimiento y control de la contratación del personal.

7.2 Ascensos:

a) Al personal de plantilla que adquiera la titulación o requerimientos de aptitud necesarios para ocupar un puesto de trabajo que suponga promoción profesional, se le considerará el derecho de preferencia, tanto para cubrir vacantes con carácter provisional como con carácter definitivo.

Las vacantes definitivas y las de duración cierta superior a 12 meses se cubrirán siempre por el procedimiento establecido en el apartado 3º del presente artículo, por lo que se harán públicas mediante convocatoria que al efecto se realizará en el Tablón de Anuncios de la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha del fin de presentación de solicitudes.

b) Se acuerda el establecimiento de la Promoción Profesional Temporal por lo que cuando exista una vacante en la empresa, que no teniendo carácter definitivo suponga promoción profesional porque tenga que ser objeto de cobertura temporal, los trabajadores que acrediten estar en posesión de la titulación suficiente, tendrán derecho a desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo vacante, ostentando la categoría profesional y percibiendo el salario correspondiente a su nueva situación laboral. En todo caso, conservará el derecho a reintegrarse automáticamente a su anterior puesto de trabajo, desde el momento de finalización de la sustitución.

Los trabajadores que deseen optar a la cobertura temporal de vacantes de una categoría profesional superior por estar en posesión de la titulación suficiente para el ejercicio de la misma, registrarán su solicitud en la empresa acreditando suficientemente la titulación que ostentan. A partir de ese momento la empresa estará obligada a llamar a los trabajadores solicitantes cada vez que tenga una interinidad por riguroso orden de antigüedad de registro de solicitud.



7.3 Provisión de Vacantes

Para la provisión de vacantes que supongan promoción profesional dentro de la Empresa con carácter definitivo o con una duración cierta superior a 12 meses se establecen los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de la titulación necesaria
- b) Derecho de preferencia, en igualdad de condiciones para todo el personal fijo de la Empresa.
- c) Aptitud profesional valorada sobre la base de concurso de méritos que se determinará mediante baremo establecido con carácter general por la Comisión Paritaria del Art. 4 del presente Convenio y cuya aplicación se realizará en cada caso por la Junta Facultativa que se constituirá al efecto y en la que siempre existirá representación de un miembro del Comité de Empresa. Este baremo será publicado de forma simultánea a la convocatoria de la vacante.
- d) Las solicitudes serán valoradas según el baremo establecido y los resultados de dicha valoración se harán públicos.
- e) En caso de empate entre varios candidatos decidirá la antigüedad en la empresa.

Artículo 8. Incompatibilidades



En materia de incompatibilidades se estará a lo establecido en la legislación vigente y en modo alguno se podrán desarrollar tareas para otra empresa o prestar servicios por cuenta propia en concurrencia con la actividad hospitalaria, que sean competitivos por ser de la misma o similar naturaleza a las que desarrollan en virtud de contrato de trabajo, sin expresa autorización de la Dirección del Hospital documentada por escrito.

CAPÍTULO.IV TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, PERMISOS RETRIBUIDOS, VACACIONES, PERMISOS NO RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 9. Jornada laboral

La jornada laboral efectiva será la fijada por los acuerdos de marzo de 2004 entre la Administración Sanitaria y los Sindicatos firmantes del desarrollo del acuerdo SESPA de julio de 2.002

La jornada efectiva y exigible será la consistente en 1.575 horas de jornada efectiva para el personal con turno fijo y la tabla de ponderación de jornada pactada con una reducción de 38 horas al año (Por ejemplo: con 42 noches - 1492). (Ver Tabla de Ponderación en el ANEXO)

Esta jornada se aplicará con efecto del día primero del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo y será la jornada máxima exigible durante la vigencia el convenio. (Ver Disposición Transitoria para aplicación año 2.004)

A partir del 01/01/2004 los días 24 y 31 de Diciembre tendrán carácter festivo.

La programación anual incorporará seis jornadas de libre disposición que se disfrutarán en los términos establecidos en los artículos siguientes.

Artículo 10. Horarios y turnos

Se respetará el sistema de horarios y turnos que la Empresa tiene establecidos con su personal: Para cualquier modificación de horario y turno se estará a la normativa vigente.

Respecto a la organización de los horarios y la turnicidad con carácter general todas las áreas que tengan horario continuado de apertura equivalentes de mañana y tarde o de mañana tarde y noche se organizarán mediante dos o tres turnos rotatorios iguales. En ningún caso se contemplará la rotación entre turnos de jornadas partidas y jornadas continuadas

Se acompaña Calendario, de horarios y turnos, en el ANEXO.



Artículo 11. Horas extraordinarias

La realización de Horas Extraordinarias será voluntaria, excepto en situaciones de necesidades del servicio para el mantenimiento de la actividad Hospitalaria, que se argumentarán al Comité de Empresa.

Estas horas se compensarán en descansos según un doble criterio sobre su realización:

A razón del 150% de la hora ordinaria, para aquellas que teniendo la consideración de Extraordinarias por la legislación vigente, se realicen por el trabajador en un día que tuviese programado como descanso y dicha compensación se realizará en computo mensual desde la fecha de realización. Para lo cual se computarán todas las horas realizadas en esta circunstancia por el trabajador en el periodo de un mes natural y se multiplicarán por 1,5 redondeándose el resultado al entero más favorable al trabajador si el resultado es superior a 0,5.

La empresa garantizará el disfrute de las horas de descanso retribuido así obtenidas en los 15 días naturales siguientes al mes vencido o se acumularán a solicitud del trabajador para su disfrute antes del fin del año natural.

A razón de 175% de la hora ordinaria, las que realice el trabajador obligándole a prolongar su jornada de trabajo más allá del turno que tenía programado dicha compensación se realizará en computo mensual desde la fecha de realización. Para lo cual se computarán todas las horas realizadas en esta circunstancia por el trabajador en el periodo de un mes natural y se multiplicarán por 1,75 redondeándose el resultado al entero más favorable al trabajador si el resultado es superior a 0,5.

La empresa garantizará el disfrute de las horas de descanso retribuido así obtenidas en los 15 días naturales siguientes al mes vencido o se acumularán a solicitud del trabajador para su disfrute antes del fin del año natural.

Si por necesidades de Servicio la compensación en descansos no fuera posible en el plazo señalado las horas extraordinarias se compensarán conforme al 150% del precio de hora ordinaria en todos los conceptos salariales de aplicación al trabajador.



Artículo 12. Vacaciones anuales

a) las vacaciones anuales para todo el personal afecto al presente Convenio, serán de 30 días naturales, y se disfrutarán antes de que termine el año natural. Es decir, antes del 31 de Diciembre.

El periodo de disfrute será durante los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive.

No obstante, cualquier trabajador puede solicitar su turno de vacaciones en otro mes del año, si las necesidades del servicio lo permiten.

b) Las vacaciones se disfrutarán en turnos rotatorios por categorías profesionales, si las necesidades del servicio lo permiten.

c) Las vacaciones como regla general, serán de principio a fin de mes, si bien así mismo podrán tener la duración del 16 de un mes al 15 del siguiente cuando el mes en el que se inicien tenga 30 días o del 16 de un mes al 14 del siguiente cuando el mes tenga 31 días naturales.

f) El trabajador tendrá derecho a fraccionar en dos periodos sus vacaciones, siempre y cuando no precise ser sustituido.

g) Los periodos correspondientes a baja por enfermedad maternidad o accidente, se contabilizarán como tiempo trabajado a los efectos de cómputo de días de vacaciones.

h) Se interrumpirán las vacaciones por causa de I.T. y se reanudarán posteriormente siempre que sea dentro del año natural.

i) Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, en los tres meses naturales precedentes a la fecha de iniciación de las mismas.

j) Si por necesidades de la Empresa un trabajador es obligado al disfrute de sus vacaciones fuera del periodo establecido se primará con una semana más.

k) El personal que se incorpore o ingrese durante el año tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda, disfrutando del mismo régimen que los demás antes de finalizar el año natural.



Artículo 13. Permisos retribuidos.

Todo el personal que preste servicios en la empresa mediante relación laboral tendrá derecho a que se le concedan los siguientes permisos retribuidos además de los ya contemplados en la legislación general.

13.1 Días de libre disposición

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

13.1.2 Cómputo de devengo. A efectos del cómputo en trabajadores temporales o de duración inferiores al año natural se entenderán devengados a razón de 1 por cada 60 días de servicios prestados

13.1.3 Disfrute. Sólo podrá solicitarse la acumulación a vacaciones de un día de libre disposición. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. El periodo de disfrute se completará siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

13.1.4 Solicitud. Se solicitarán por escrito con una antelación de 15 días, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidos en caso contrario. Igualmente y antes del 1 de Diciembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar.

13.2 Permisos retribuidos de carácter causal

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

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

c) Tres días naturales por intervención quirúrgica con Hospitalización del cónyuge o persona conviviente como tal, padre madre o hijos. En caso de intervención ambulatoria el permiso será de un día, se considerará ambulatoria toda intervención quirúrgica que no genere una estancia hospitalaria.

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

e) Tres días naturales por nacimiento de hijo

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

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

h) Un día natural por cambio de domicilio.

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

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

k) Cuando la empresa considere necesaria la realización de acciones formativas de reciclaje profesional o considere conveniente enviar a uno o varios de sus trabajadores a Congresos, Mesas Redondas... etc., le concederá los permisos de asistencia necesarios, que se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo de jornada. En estos casos, correrán de cuenta de la empresa los gastos de inscripción, alojamiento y desplazamiento. Cuando dicha asistencia requiera la estancia fuera de la ciudad y no lleve incluidas las comidas principales se establecerá una dieta a razón de 32,71.-€/día.

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



con el correspondiente certificado oficial del organismo examinador. El trabajador tendrá derecho a no asistir al trabajo doce horas antes de la convocatoria del examen

m) El tiempo necesario para asistir a consulta médica o tratamiento de carácter ambulatorio que se realicen dentro de los servicios sanitarios públicos o por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales concertada por la empresa, cuando tengan que realizarse dentro de la jornada laboral. Se equiparan a dicha situación las técnicas de preparación al parto y todas las citaciones relacionadas con revisiones prenatales.

Todos los permisos retribuidos a que hace referencia el presente artículo requerirán previa solicitud, excepto en aquellos casos que por su propia naturaleza sea imposible, en cuyo caso, serán comunicados a la empresa con la mayor brevedad posible. En todos los casos se exigirá justificación documental suficiente.

Su cómputo a efectos de disfrute será desde el día que se produce la causa que los motiva, o desde el día siguiente si ha transcurrido la mitad de la jornada laboral.

En los caso de permisos retribuidos que comporten ingreso hospitalario (apartados b, c, y d) el trabajador podrá optar alternativamente por elegir su disfrute: desde la fecha de ingreso del familiar en el centro sanitario; desde la fecha de intervención quirúrgica en su caso, o desde la fecha del alta hospitalaria, siendo el cómputo en cualquier caso por días naturales consecutivos y acreditándose posteriormente por el trabajador el correspondiente hecho causante: ingreso hospitalario, intervención quirúrgica con hospitalización o alta de hospitalización.

Artículo 14. Excedencia

a) La excedencia forzosa por desempeño de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y las que obedezcan al cuidado de familiares e hijos, en función de lo previsto en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se regularán en su duración y efectos por lo previsto en la legislación vigente en el momento de su concesión.

b) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por todo trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa por un periodo cierto superior a un año e inferior a cinco.

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Maternidad o paternidad

a) Las mujeres tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su estado de maternidad, con especial previsión de lo establecido en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones complementarias aplicables a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo del Hospital.

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



Artículo 16. Licencia sin sueldo

a) Todo trabajador tendrá derecho a solicitar dieciséis días naturales consecutivos de licencia sin sueldo anuales para la resolución de asuntos de índole personal. Estos permisos sólo se podrán denegar de forma excepcional, cuando de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la Empresa en cuyo caso se motivará por escrito la negativa, dándose traslado del escrito a los Representantes Legales del Trabajador. Se considerará motivo suficiente para la denegación que se esté disfrutando de este derecho simultáneamente por el 2% de la plantilla. Durante estos días no existirá la obligación de retribuir al trabajador, pero la empresa estará obligada a mantenerlo en alta y cotizar por el mínimo del grupo tarifa en el que se encuentre encuadrado.

b) El trabajador podrá disponer de cuatro días al año de permiso no retribuido para la resolución de asuntos de índole personal. Estos permisos sólo se podrán denegar cuando se soliciten en domingos, festivos, puentes o por acumularse a vacaciones u otros permisos retribuidos de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la empresa. Durante estos días no existirá la obligación de retribuir al trabajador, pero la empresa estará obligada a mantenerlo en alta y cotizar por el mínimo del grupo tarifa en el que se encuentre encuadrado.

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



CAPÍTULO V TABLA DE RETRIBUCIONES

La vigencia del acuerdo será durante el periodo 2.004-2.007.

A 01/01/2005 se realizará la equiparación de salario y jornada en los términos establecidos en el presente acuerdo.

Se garantizará el mismo salario bruto anual que a los trabajadores del SESPA del que como máximo el 10% será variable ligado a cumplimiento de objetivos

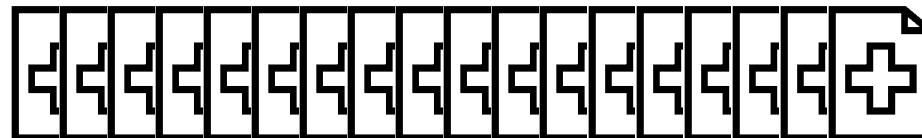
Artículo 17 Salario Fijo Consolidable

Se adoptará la misma estructura retributiva del personal sanitario que presta servicios en el SESPA en lo que se refiere al salario de calificación del trabajador (SALARIO BASE, COMPLEMENTO DE DESTINO, COMPLEMENTO ESPECÍFICO, PRODUCTIVIDAD FIJA); del componente singular del turnicidad y de los complementos de asistencia continuada (NOCHE, FESTIVO, GUARDIA MÉDICA), en función de los grupos y niveles establecidos en la Tabla I del anexo que formarán parte del componente del salario fijo y consolidado.

Para el año 2.004 estas cuantías serán las mismas que las fijadas para estos conceptos en el ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE FIJAN PARA 2004 LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS de 16 de enero de 2004 (Tabla I del Anexo)

Para los años siguientes se tomará como referencia la actualización de estos conceptos salariales que se realice por la Administración del principado de Asturias para el devengo de retribuciones del personal estatutario.

El complemento de antigüedad por tratarse de un complemento personal, que se incrementa en el salario individual del trabajador por el cumplimiento de trienios se abonará según el modelo retributivo vigente en la empresa, sin actualizarse durante el periodo de vigencia del convenio.



Artículo 18. Salario variable

18.1 Complemento de cumplimiento de objetivos

Junto a las retribuciones básicas se establecerá un complemento variable destinado a permitir la homologación salarial a los trabajadores públicos en la medida que se realice el cumplimiento de los objetivos de actividad, asistencia y calidad fijados por la Administración Sanitaria al Hospital en el Contrato Programa Anual o en la Cláusulas Adicionales al Convenio Singular.

a) CUANTÍA DEL COMPLEMENTO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS AÑO 2.004

Para el año 2.004 se propone que este complemento variable de homologación mediante el cumplimiento de objetivos sea del 50% del importe de la cuantía anual establecido en el Anexo IV del ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE FIJAN PARA 2004 LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS de 16 de enero de 2004 (Tabla III del Anexo) y que se refiere a las cuantías pactadas con los Sindicatos en el acuerdo de desconvocatoria de Huelga de Julio de 2.002.

b) CRITERIO DE DEVENGO DEL COMPLEMENTO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS AÑO 2.004

Para el año 2.004 se hará un abono a cuenta mensual de este complemento que se devengará entre las doce pagas ordinarias descontados los periodos de IT, consolidándose por periodos trimestrales, en función del cumplimiento de objetivos anuales de actividad pactados con el SESPA (Tabla III del Anexo).

Estos objetivos de actividad anual se evaluarán según la planificación trimestral establecida por el Hospital para cumplir sus compromisos de actividad con el SESPA. Si en cómputo trimestral se produce una bajada de la actividad realizada sobre la planificada superior al 10% la Dirección del Hospital convocará la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio para establecer en su caso, el porcentaje del complemento no abonable en el trimestre posterior. Estas cuantías se regularizarán al final del ejercicio, de forma que si se consigue el objetivo de actividad pactado a 31 de diciembre se percibirá el 100% del complemento anual descontándose siempre los periodos de IT.

Este complemento se aplicará con efecto retroactivo a 01 de enero de 2004, considerando la situación de que al final del primer trimestre del año 2.004 estos objetivos de actividad han sido alcanzados, por lo que a la firma del convenio y dentro del abono de los atrasos a que haya lugar si se aprueba la presente oferta se incluirá el abono del primer pago consistente en el 25% de las cuantías contempladas en el anexo

Para el año 2.005 el importe del Complemento por Cumplimiento de Objetivos será como mínimo el equivalente a las cantidades establecidas entre el SESPA y los SINDICATOS en el acuerdo de 05 de julio de 2.002, de forma que a 31 de diciembre de 2.005 los trabajadores del Hospital estarán homologados salarialmente a los de los Centros de Titularidad Pública si se cumplen los objetivos de actividad y calidad pactados anualmente con el SESPA.

Para los años 2.006 y 2.007 este complemento será como mínimo del 10% de la estructura salarial fija de los trabajadores de los Centros Públicos. Sus cuantías y criterios de devengo se pactarán con los representantes legales de los trabajadores teniendo siempre como referencia los objetivos de actividad y calidad establecidos por el SESPA en su contrato anual

18.2 Complemento de productividad variable.

Durante el periodo de vigencia del convenio se abonará el Complemento Salarial de Productividad Variable con las cuantías y los criterios de devengo establecidos para los trabajadores del Servicio Público de Salud. El establecimiento futuro que haga el SESPA de la Productividad Variable se compensará y absorberá siempre con el resto de complementos salariales que establece el presente acuerdo de forma que en cómputo bruto anual el salario de un trabajador del Hospital no podrá superar al de un trabajador del Servicio Público de Salud.

18.3 Compensación y absorción

Respecto a estas mejoras retributivas pactadas operará la compensación y absorción salarial, compensándose y absorbiéndose cualesquiera otros complementos salariales de mejora individual o colectiva que el trabajador pudiera estar percibiendo por encima de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación. Así mismo, operará la compensación y absorción salarial entre conceptos retributivos homogéneos con los Centros de titularidad pública de forma que en cómputo bruto anual ningún trabajador del Hospital tendrá un salario de calificación superior al de su homólogo de la Red Pública.



Artículo 19. Salario base

El salario base corresponde al salario de calificación del trabajador y por lo tanto lo retribuye en función de su categoría profesional.

Artículo 20. Plus de antigüedad

El complemento personal de antigüedad se retribuye conforme al precio actual de los trienios.

Artículo 21. Complemento de destino

Consistirá en una retribución correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

Artículo 22. Complemento específico

Destinado a retribuir las condiciones peculiares de algunos puestos de trabajo, en relación con otros de igual categoría, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, peligrosidad o responsabilidad organizativa. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Artículo 23 Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias anuales, cuyos periodos de devengo son de 01 de Enero de a 30 de Junio y de 1 de Julio a 31 de Diciembre respectivamente. Consistentes en el importe de una mensualidad del salario base, antigüedad y complemento de destino.

Artículo 24. Complemento de nocturnidad

Concepto que retribuye, para el personal no facultativo, la prestación de servicios en turno de noche, considerados los domingos y festivos.

El pago del citado complemento se abonará únicamente por noche trabajada, siendo su importe el que figura en el ANEXO correspondiente.

Artículo 25. Trabajo en domingos

El personal que trabaja en domingos o festivos, percibirá a parte del salario que le corresponda el complemento cuyo importe figura en el ANEXO de la Tabla de Retribuciones.



Artículo 26. Anticipos y préstamos

26.1 Anticipos.

Todo trabajador podrá solicitar anticipos consistentes en el salario mensual ordinario devengado a la fecha de solicitud que se le descontará en la nómina del mes en curso. Así mismo podrá solicitar la parte proporcional de la paga extraordinaria generada en el momento en la fecha de su solicitud, que se le descontará en el momento del abono de la misma.

26.2 Préstamos.

Podrán solicitarse préstamos por un importe de hasta dos mensualidades del salario bruto del trabajador que se devolverán en las diez mensualidades ordinarias siguientes a la de su solicitud.

El trabajador con un préstamo en vigor, no podrá renovar cualquiera de los importes solicitados hasta que no haya cancelado completamente el préstamo en vigor o hayan transcurrido 10 meses desde su concesión.

CAPÍTULO. V OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS

Artículo 27. Reconocimientos médicos

La empresa pondrá a disposición del trabajador la posibilidad de realizar un reconocimiento médico general anual a todo el personal. Dentro del año pondrá los medios necesarios a tal fin.

En materia de reconocimientos médicos de empresa se estará a las previsiones establecidas en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones complementarias aplicables a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo del Hospital y vigilancia de la salud de los trabajadores.

Artículo 28. Uniformidad, prendas 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 uniformes se harán por cuenta de la Empresa. El Comité de Seguridad y Salud, recibirá información y emitirá informe sobre las compras de uniformes y equipos de protección individual

La elección del calzado será de cuenta de cada trabajador siempre que se respeten las normas de uniformidad que establezca la Dirección de la empresa y las especificaciones técnicas que se prescriban por el Comité de Seguridad y Salud. Los trabajadores obligados a utilizar calzado específico en su puesto de trabajo recibirán un suplido anual con la nómina del mes de enero de 32,71€. Este plus se actualizará con el IPC de cada ejercicio y comportará la obligación de que el trabajador tenga calzado en buen uso dedicado exclusivamente a su actividad laboral.

Se excluyen tanto el par de calzado de uso exclusivo en unidades cerradas (quirófano limpio, etc.) de aquel personal obligado a mantener doble juego en el puesto de trabajo, como el calzado con determinados requerimientos como equipo de protección individual. Este calzado excluido será siempre facilitado por el Hospital.

Artículo 29 Comité de seguridad y salud

Siguiendo las previsiones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y legislación de desarrollo se constituirá un Comité de Seguridad y Salud como órgano de vigilancia y control de la salud laboral en la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud estará integrado por los delegados de prevención y los trabajadores designados por la empresa, su composición será pública, conocerá de todas las actividades que se realicen por el Servicio de Prevención, con las atribuciones que se establecen en las normas jurídicas de aplicación.



Artículo 30. Permutas de trabajo

Los trabajadores de una misma categoría profesional podrán permutar previa autorización sus respectivos puestos de trabajo en caso de necesidad. En caso de que la autorización sea negativa, será informado el Comité de Empresa.

Artículo 31. Incapacidad temporal. Mejora directa de prestaciones complementarias en situación de IT.

Durante el tiempo que los trabajadores se encuentren en dicha situación, tanto derivada de enfermedad común, como de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán considerados en activo a todos los efectos, incrementándose el subsidio correspondiente en concepto de mejora directa de prestaciones con los criterios de devengo y retribución establecidos para los trabajadores de los Hospitales de Titularidad Pública y por lo tanto los complementos salariales referidos a Atención Continuada (noches, festivos y guardias) no se abonarán en los casos de no realización efectiva por encontrarse el trabajador de baja.

El complemento por cumplimiento de objetivos por su naturaleza de complemento salarial variable enlazado al cumplimiento efectivo de los objetivos de actividad y calidad no se abonará durante los periodos que el trabajador permanezca en situación de IT.

Los trabajadores en situación de IT percibirán a cargo de la empresa un complemento de mejora voluntario a las prestaciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100% en el salario bruto mensual de las retribuciones fijas establecidas por su salario de calificación (SALARIO BASE, COMPLEMENTO DE DESTINO, COMPLEMENTO ESPECÍFICO, PRODUCTIVIDAD FIJA TURNICIDAD, PAGAS EXTRAORDINARIAS Y COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD). La baja extendida por el médico de cabecera será ratificada por el médico que a tal fin señale la empresa, así como los partes de confirmación, las prestaciones por este concepto se ajustarán en todo momento a lo que señale la Ley de Seguridad Social.

Artículo 32. Seguro de vida y ayuda por fallecimiento

1. Póliza colectiva de accidentes

La empresa suscribirá y mantendrá en vigor durante el periodo de aplicación del presente convenio una póliza colectiva de seguro de accidente que cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad permanente total derivados de accidente sea por causas laborales o no, que cubrirá a todos los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa en el momento del hecho causante. Las garantías y capitales asegurados serán de 6.010,12.-€ por trabajador y siniestro.



La responsabilidad de la empresa se limitará única y exclusivamente, a la suscripción de la consiguiente póliza y al abono de la prima correspondiente. Los trabajadores dejarán de estar incluidos en la póliza cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa.

2. Ayudas por fallecimiento

En caso de muerte de un trabajador por causas naturales, la empresa abonará a sus causahabientes el importe de dos mensualidades.

Artículo 33. Cambio de titularidad

El cambio de titularidad en la empresa o centro de trabajo no extinguirá la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones existente con anterioridad al momento de la subrogación.

CAPÍTULO. VI DE LA ACCION SINDICAL

Artículo 34. Acción sindical

Comités de empresa

1) Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

A/ Ser INFORMADO por la Dirección de la Empresa de:

A.1 Trimestralmente, sobre la evolución general del sistema económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

A.2 Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones y participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socio.

A.3 Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.

A.4 En función de la materia de que se trate:

4.1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4.2. Sobre fusión absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia, que afecte al volumen de empleo.

4.3 El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso ante la Autoridad Laboral competente.

4.4 Sobre sanciones impuestas por todo tipo infracciones, y especialmente en supuestos de despido, con previo aviso a la imposición de sanciones.

4.5. En lo referente a estadísticas sobre índice de absentismo, sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B/ Ejercer una labor de VIGILANCIA sobre las siguientes materias.

B.1 Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.



B.2 La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

B.3 Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

B.4 Cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y la productividad de la Empresa.

Se reconoce al Comité capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 de la letra A de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

2) GARANTIAS

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o delegados de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4. Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, las cuales podrán ser acumulativas entre todos los miembros del Comité mensualmente.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados del Personal o Miembros del Comité, como componentes de Comisiones Negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

3) PRACTICAS SINDICALES

Sin perjuicio de lo establecido en la LOLS y el E de los TT. Tendrán derecho a Sección Sindical aquellas listas o candidaturas que ostenten una representación en el Comité de Empresa igual o superior al 40% de los miembros totales del mismo

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes de los trabajadores, tendrán derecho a un crédito de 20 horas mensuales, las cuales podrán ser acumuladas entre los miembros electos de cada una de las candidaturas presentadas.

Así mismo, a los efectos del reconocimiento de los derechos establecidos en la L.O.L.S., para las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales, se considerarán únicamente para aquellas listas o candidaturas, que mantengan una representación igual o superior al 40% de los miembros del Comité de Empresa



CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Graduación de las 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 impuntualidad injustificada de 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 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 treinta 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 se imponen en materia de calzado y uniformidad en el presente convenio.

2) Serán **faltas graves** las siguientes:

- a) La 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 los usuarios del Hospital.

d) La falta de asistencia sin causa justificada durante tres días en un periodo de treinta sucesivos naturales.

e) El abandono del trabajo sin causa justificada

f) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales 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, acometida 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 treinta sucesivos naturales

e) .Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días en un periodo de treinta sucesivos naturales, o durante más de veinte días en un periodo de noventa 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 días sucesivos naturales y aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 36. 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:
 - a) 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.



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

DISPOSICION TRANSITORIA: **APLICACIÓN DE LA REDUCCION DE JORNADA EN EL AÑO** **2.004**

Se acuerda que la nueva programación de asistencia derivada de la entrada en vigor del convenio se aplique una vez finalizado el periodo vacacional en la empresa, entrando en vigor las nuevas carteleras de trabajo el próximo 01 de Septiembre de 2.004.

Para la realización de computo de jornada anual exigible por la empresa en el año 2.004 se aplicarán los siguientes criterios de cálculo si la firma del presente convenio se realiza antes del 31 de agosto.

- a) Durante el primer semestre (1 de enero a 30 de junio) se aplicará la jornada vigente de 1680 horas correspondiente al convenio de 2.003 en prórroga, computándose la jornada efectivamente realizada por el trabajador.
- b) Durante el segundo semestre se aplicará la jornada vigente prevista por la firma del presente convenio, es decir, la correspondiente a la parte proporcional de las 1.575 horas anuales o las que correspondan a la ponderación de jornada anual aplicable a cada trabajador. Aplicándosele con efecto retroactivo a 01 de julio.
- c) Si del resultado de ambos cómputos semestrales, en cómputo anual, resultase diferencias, entre la jornada efectivamente trabajada y la exigible, se realizarán los correspondientes ajustes en la programación de asistencia del último trimestre, devengándose en su caso los correspondientes días de descanso compensatorio por exceso de jornada que se disfrutarán antes del próximo 31 de diciembre de 2.004, previéndose la presencia exigible para el cumplimiento efectivo de la jornada a 31 de diciembre., De forma que en el año 2.005 se aplicará desde el 01 de enero la jornada anual pactada en los acuerdos de marzo de 2.004 entre el SESPA y los sindicatos en desarrollo de los acuerdos de julio de 2.002.
- d) Los puestos de trabajo que se creen por aplicación de la reducción de jornada que supone la aplicación del presente convenio en el año 2.004 se cubrirá preferentemente por el personal interino de la empresa.

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



ANEXO I HORARIOS Y TURNOS

A.T.S.-D.U.E.-AUXILIAR DE CLINICA Y AUXILIAR SANITARIO DE UNIDADES DE HOSPITALIZACION

Realizan jornada rotatorias de mañana tarde y noche con descansos según programación anual de cartelera de trabajo

PERSONAL DE LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS - BANCO DE SANGRE ANATOMIA PATOLOGICA Y FARMACIA

Realizan jornadas de mañana de siete horas con descansos todos los domingos y festivos y aquellos sábados que no corresponda presencia para completar el cómputo de horas anual.

PERSONAL DE AREA QUIRURGICA REANIMACION Y ESTERILIZACION

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas con descansos todos los domingos y festivos y aquellos sábados que no corresponda presencia para completar el cómputo de horas anual.

PERSONAL DE UNIDAD DE HEMODIALISIS

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de seis horas con descansos según programación anual de cartelera de trabajo.

PERSONAL DEL ÁREA DE FISIOTERAPIA

Fisioterapeutas:

Horario de mañanas: Se realizan jornada de siete horas con horario de mañana

Horario de tardes: Se realizan jornadas de tres horas y media (tiempo parcial) de 15,30 a 19 horas

Horario Partido: Se realizan jornadas de siete horas de 09,30 a 13,30 horas y de 16 a 19 horas.

Auxiliares de Enfermería con destino en la tercera planta para apoyo a fisioterapia:

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas

Auxiliar Sanitario con destino en Gimnasio de Rehabilitación:

Horario Partido: Se realizan jornadas de siete horas de 09,30 a 13,30 horas y de 16 a 19 horas.

SUPERVISION DE ENFERMERIA

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas con descansos según programación anual de cartelera de trabajo

PERSONAL DE ADMINISTRACION. UNIDAD DE DIETETICA. UNIDAD DE TRABAJO SOCIAL

Realizan jornadas de mañana de siete horas con descansos según programación anual de cartelera de trabajo

PERSONAL DE ADMISIONES. CONSULTAS EXTERNAS .ARCHIVO DE HISTORIAS CLINICAS

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas. Descansos todos los domingos y festivos y aquellos sábados que no corresponda presencia para completar el cómputo de horas anual.

PERSONAL DE RADIOLOGIA Y UNIDAD DE CRIBADO DE CANCER DE MAMA

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas con descansos todos los domingos y festivos y aquellos sábados que no corresponda presencia para completar el cómputo de horas anual.

OPERARIOS DE SERVICIOS GENERALES. RECEPCION. MANTENIMIENTO. LIMPIEZA

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas con descansos según programación anual de cartelera de trabajo

COCINA

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas con descansos según programación anual de cartelera de trabajo



TITULADOS SUPERIORES. PERSONAL FACULTATIVO

Realizan jornadas de trabajo de mañana de siete horas con descansos según programación anual de cartelera de trabajo

PERSONAL FACULTATIVO DE LA UNIDAD DE GERIATRIA

Realizan jornadas de trabajo de mañana de siete horas con descansos según programación anual de cartelera de trabajo

Realizan Guardias Médicas Rotatoria de 17 horas los días laborables y de 24 horas los fines de semana y festivos, con descanso al día siguiente de la guardia siempre que coincida con laborable para el médico que la realiza. En todo caso se respetará el disfrute del día y medio de descanso semanal.

CON CARÁCTER GENERAL LA REFERENCIA AL TURNO DE MAÑANA SE ENTIENDEN HECHAS AL TURNO DE SIETE HORAS REALIZADO ENTRE LAS 08 Y LAS 15 H. EL DE TARDE AL DE SIETE HORAS REALIZADO ENTRE LAS 15H. Y LAS 22 H. Y EL DE NOCHE AL DE DIEZ HORAS REALIZADO ENTRE LAS 22 H. Y LAS 08 HORAS.

CON CARÁCTER GENERAL TODAS LAS AREAS QUE TENGAN HORARIO DE APERTURA DE MAÑANA Y TARDE O DE MAÑANA TARDE Y NOCHE SE ORGANIZARÁN MEDIANTE DOS O TRES TURNOS ROTATORIOS

UNICAMENTE BAJO CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS Y PREVIO ACUERDO CON EL COMITE DE EMPRESA Y RESPETÁNDOSE EN TODO CASO EL COMPUTO TOTAL DE HORAS DE JORNADA, PODRA EXISTIR ALGUN HORARIO DIFERENTE A LOS EXPRESADOS ANTERIORMENTE

ANEXO II TEXTO DEL PREACUERDO-MARCO DE CONVENIO COLECTIVO

1. PRESENTACIÓN:

La presente oferta de preacuerdo tiene por objeto continuar el itinerario iniciado en el año 2.003 para la homologación de las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital de Cruz Roja de Gijón a las de los Centros Sanitarios de Titularidad Pública dentro del proceso de vinculación establecido por el Decreto 71/2002

Esta oferta supone la práctica equiparación de las condiciones de jornada y salario de los trabajadores del hospital a las de los centros de titularidad pública a 01 de Enero de 2.005

Dentro del marco de financiación y de concertación establecido por la Administración Sanitaria para el cuatrienio 2.004 - 2.007 esta oferta también supone asumir que Cruz Roja conservará la titularidad del Centro y la de las relaciones laborales de su personal durante este periodo, lo que implica que junto al esfuerzo económico que supone consolidar la situación de equiparación, será absolutamente necesario el mantenimiento y la adopción de los mecanismos de gestión y control propios de una empresa que no es de capital ni titularidad pública.

El Hospital de Cruz Roja aunque no posee ánimo de lucro por pertenecer a una ONG, está obligado mantener la titularidad del Centro aceptando un importante componente de riesgo. En los próximos años deberá hacer frente a sus gastos corrientes con unos niveles de calidad, salarios y jornada similares a los de un Centro Público, deberá prever el suficiente volumen de inversión anual para que las instalaciones y equipamientos no queden obsoletos en un corto espacio de tiempo y por último deberá destinar parte de sus recursos a pagar su deuda histórica, aplazada con Seguridad Social hasta 2.007.

Para ello la única fuente de financiación que se garantiza en el marco de concertación actual son exclusivamente los recursos que se generan por la actividad que se realiza y que se factura mes a mes, y no existe la adjudicación de un presupuesto prospectivo posicionado al inicio del ejercicio que prevea, los gastos corrientes, las inversiones, o créditos extraordinarios para el pago de sus deudas.



Esta situación implica la aceptación de que en el Hospital deben existir junto a las retribuciones fijas basadas en unos principios de cualificación técnica y profesionalidad homogéneos con los de los trabajadores públicos (grupo y nivel) y que conforman el salario de calificación, otros mecanismos de retribuciones complementarias, que se orienten a la motivación y carrera profesional, a la incentivación de la actividad, a la calidad del servicio, a la dedicación y a la consecución de objetivos planificados.

Este es un modelo de retribución, que se ha adquirido para la sanidad pública por el Estatuto Marco en vigor desde el 31 de diciembre de 2.003 y que es irrenunciable en una entidad privada de nuestras características donde un porcentaje del salario devengado será variable y estará enlazado al cumplimiento efectivo de determinados objetivos de calidad, asistencia y actividad.

El cumplimiento de los objetivos de calidad es un requisito de prestación de asistencia en términos de calidad homogéneos con los Hospitales de titularidad pública y su consecución es imprescindible para permanecer vinculados a la Red Pública. Por otra parte, con el modelo de financiación establecido por el SESPA mediante un concierto de pago por actividad (pago por proceso) es obligado que para que sea posible obtener la financiación necesaria que permita la homologación plena de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores, deben alcanzarse por el Centro los objetivos de productividad establecidos por el SESPA.

Por lo tanto, junto a las ofertas referidas a salario y jornada que suponen la práctica homologación del personal en el horizonte temporal de un año, también se pide un compromiso en el sentido de aceptar la realidad de que el Hospital Cruz Roja no puede renunciar a introducir y mantener los mecanismos de gestión propios de cualquier organización no pública, que se regula por el derecho privado y que no puede ser deficitaria.

2. VIGENCIA

Se oferta vigencia durante el periodo 2004 - 2007.

A 01/01/2005 se realizará la equiparación de salario y jornada en los términos establecidos en el presente acuerdo.



3. RETRIBUCIONES:

Se garantizará el mismo salario bruto anual que a los trabajadores del SESPA del que como máximo el 10% será variable ligado a cumplimiento de objetivos.

A.- SALARIO FIJO CONSOLIDABLE

Se adoptará la misma estructura retributiva del personal sanitario que presta servicios en el SESPA en lo que se refiere al salario de calificación del trabajador (SALARIO BASE, COMPLEMENTO DE DESTINO, COMPLEMENTO ESPECÍFICO, PRODUCTIVIDAD FIJA); del componente singular del turnicidad y de los complementos de asistencia continuada (NOCHE, FESTIVO, GUARDIA MÉDICA), en función de los grupos y niveles establecidos en la Tabla I del anexo que formarán parte del componente del salario fijo y consolidado.

Para el año 2.004 estas cuantías serán las mismas que las fijadas para estos conceptos en el ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE FIJAN PARA 2004 LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS de 16 de enero de 2004 (Tabla I del Anexo)

Para los años siguientes se tomará como referencia la actualización de estos conceptos salariales que se realice por la Administración del principado de Asturias para el devengo de retribuciones del personal estatutario.

El complemento de antigüedad por tratarse de un complemento personal, que se incrementa en el salario individual del trabajador por el cumplimiento de trienios se abonará según el modelo retributivo vigente en la empresa, sin actualizarse durante el periodo de vigencia del convenio.

B.- SALARIO VARIABLE

B.1.- COMPLEMENTO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.

Junto a las retribuciones básicas se establecerá un complemento variable destinado a permitir la homologación salarial a los trabajadores públicos en la medida que se realice el cumplimiento de los objetivos de actividad, asistencia y calidad fijados por la Administración Sanitaria al Hospital en el Contrato Programa Anual o en la Cláusulas Adicionales al Convenio Singular.



- CUANTÍA DEL COMPLEMENTO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS AÑO 2.004

Para el año 2.004 se propone que este complemento variable de homologación mediante el cumplimiento de objetivos sea del 50% del importe de la cuantía anual establecido en el Anexo IV del ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE FIJAN PARA 2004 LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS de 16 de enero de 2004 (Tabla III del Anexo) y que se refiere a las cuantías pactadas con los Sindicatos en el acuerdo de desconvocatoria de Huelga de Julio de 2.002.

.- CRITERIO DE DEVENGO DEL COMPLEMENTO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS AÑO 2.004

Para el año 2.004 se hará un abono a cuenta mensual de este complemento que se devengará entre las doce pagas ordinarias descontados los periodos de IT, consolidándose por periodos trimestrales, en función del cumplimiento de objetivos anuales de actividad pactados con el SESPA (Tabla III del Anexo).

Estos objetivos de actividad anual se evaluarán según la planificación trimestral establecida por el Hospital para cumplir sus compromisos de actividad con el SESPA. Si en cómputo trimestral se produce una bajada de la actividad realizada sobre la planificada superior al 10% la Dirección del Hospital convocará la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio para establecer en su caso, el porcentaje del complemento no abonable en el trimestre posterior. Estas cuantías se regularizarán al final del ejercicio, de forma que si se consigue el objetivo de actividad pactado a 31 de diciembre se percibirá el 100% del complemento anual descontándose siempre los periodos de IT.

Este complemento se aplicará con efecto retroactivo a 01 de enero de 2004, considerando la situación de que al final del primer trimestre del año 2.004 estos objetivos de actividad han sido alcanzados, por lo que a la firma del convenio y dentro del abono de los atrasos a que haya lugar si se aprueba la presente oferta se incluirá el abono del primer pago consistente en el 25% de las cuantías contempladas en el anexo

Para el año 2.005 el importe del Complemento por Cumplimiento de Objetivos será como mínimo el equivalente a las cantidades establecidas entre el SESPA y los SINDICATOS en el acuerdo de 05 de julio de 2.002, de forma que a 31 de diciembre de 2.005 los trabajadores del Hospital estarán homologados salarialmente a los de los Centros de Titularidad Pública si se cumplen los objetivos de actividad y calidad pactados anualmente con el SESPA.

Para los años 2.006 y 2.007 este complemento será como mínimo del 10% de la estructura salarial fija de los trabajadores de los Centros Públicos. Sus cuantías y criterios de devengo se pactarán con los representantes legales de los trabajadores teniendo siempre como referencia los objetivos de actividad y calidad establecidos por el SESPA en su contrato anual

B.2.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD VARIABLE.

Durante el periodo de vigencia del convenio se abonará el Complemento Salarial de Productividad Variable con las cuantías y los criterios de devengo establecidos para los trabajadores del Servicio Público de Salud. El establecimiento futuro que haga el SESPA de la Productividad Variable se compensará y absorberá siempre con el resto de complementos salariales que establece el presente acuerdo de forma que en cómputo bruto anual el salario de un trabajador del Hospital no podrá superar al de un trabajador del Servicio Público de Salud.

4. JORNADA LABORAL:

La jornada laboral efectiva será la fijada por los acuerdos de marzo de 2.004 entre la Administración Sanitaria y los Sindicatos firmantes del desarrollo del acuerdo SESPA de julio de 2.002

La jornada efectiva y exigible será la consistente en 1.575 horas de jornada efectiva para el personal con turno fijo y la tabla de ponderación de jornada pactada con una reducción de 38 horas al año (Por ejemplo con 42 noches - 1492)

Esta jornada se aplicará con efecto del día primero del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo y será la jornada máxima exigible durante la vigencia el convenio.



Respecto a la organización de los horarios y la turnicidad se recogerá en el convenio que con carácter general todas las áreas que tengan horario de apertura de mañana y tarde o de mañana tarde y noche Se organizarán mediante dos o tres turnos rotatorios.

5. NORMATIVA APLICABLE:

5.1.- ACTUALIZACION AL DERECHO APLICABLE

La regulación del convenio se actualizará en aquellos aspectos en los que es exigido por la normativa en vigor para los centros no públicos.

Se eliminará por tanto la referencia a la edad de jubilación obligatoria establecida en convenio, que ha quedado derogada por el Real Decreto Ley 5/2.001 (Que deroga a su vez la DA 10ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y se incorporarán las fórmulas establecidas en la Ley 35/2002 de 12 de julio para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y el RD. 1131/2002 que regula el contrato de relevo en relación con la Jubilación Parcial.

5.2.- SITUACIÓN DE IT

El abono de salarios en situación de IT se realizará siguiendo los criterios de devengo y retribución establecidos para los trabajadores de los Hospitales de Titularidad Pública y por lo tanto los complementos salariales referidos a Atención Continuada (noches, festivos y guardias) no se abonarán en los casos de no realización efectiva por encontrarse el trabajador de baja.

El complemento por cumplimiento de objetivos por su naturaleza de complemento salarial variable enlazado al cumplimiento efectivo de los objetivos de actividad y calidad no se abonará durante los periodos que el trabajador permanezca en situación de IT.

Los trabajadores en situación de IT percibirán a cargo de la empresa un complemento de mejora voluntario a las prestaciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100% en el salario bruto mensual de las retribuciones fijas establecidas por su salario de calificación (SALARIO BASE, COMPLEMENTO DE DESTINO, COMPLEMENTO ESPECÍFICO, PRODUCTIVIDAD FIJA TURNICIDAD, PAGAS EXTRAORDINARIAS Y COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD)

5.3.- COMPENSACION Y ABSORCIÓN:

Respecto a estas mejoras retributivas pactadas operará la compensación y absorción salarial, compensándose y absorbiéndose cualesquiera otros complementos salariales de mejora individual o colectiva que el trabajador pudiera estar percibiendo por encima de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación. Así mismo, operará la compensación y absorción salarial entre conceptos retributivos homogéneos con los Centros de titularidad pública de forma que en cómputo bruto anual ningún trabajador del Hospital tendrá un salario de calificación superior al de su homólogo de la Red Pública.

6 DISPOSICIÓN FINAL:

La presente oferta es cerrada, se realiza por la empresa en el contexto de alcanzar un preacuerdo-marco. Su aceptación debe de ser por tanto sobre la totalidad de su contenido.

El presente preacuerdo deberá ser ratificado por la Comisión de Finanzas de Cruz Roja Española y su entrada en vigor está condicionada a la firma del Convenio Colectivo que recoja su contenido íntegro, así como a que se materialice la firma del Convenio Singular con el SESPA para los años 2.004 - 2.007.

TABLAS ANEXAS DEL PREACUERDO





TABLA I ESTRUCTURA SALARIAL FIJA. SALARIO DE CALIFICACIÓN PROFESIONAL:
 (SEGÚN ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE FIJAN PARA 2004 LAS
 RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE
 ASTURIAS. Oviedo a 16 de enero de 2004)

CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL	SUELDO	CTO.	DESTINO	ESPECIFICO	CTO.	PROD. FIJA	MES	TOTAL	PAGA	TOTAL
		C.D.	BASE					PROD. FIJA			EXTRA	AÑO
PERSONAL FACULTATIVO												
Médico Especialista	A	24	1.048,62	506,58	747,01	429,92	2.732,13	1.555,20	35.895,94			
Farmacéutico Espec.	A	24	1.048,62	506,58	747,01	429,92	2.732,13	1.555,20	35.895,94			
Facultativ. Hemodial.	A	24	1.048,62	506,58	747,01	429,92	2.732,13	1.555,20	35.895,94			
Médicos Unid. Geriat.	A	24	1.048,62	506,58	747,01	429,92	2.732,13	1.555,20	35.895,94			
Facultativ./Ht.sup	A	24	1.048,62	506,58	747,01	81,69	2.383,90	1.555,20	31.717,18			

CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL	SUELDO	CTO.	DESTINO	ESPECIFICO	CTO.	PROD. FIJA	MES	TOTAL	PAGA	TOTAL
		C.D.	BASE					PROD. FIJA			EXTRA	AÑO
SANITARIOS												
Supervisor Enfermería	B	22	890,00	443,05	415,25	0,00	1.748,30	1.333,05	23.645,70			
Fisioterapeuta	B	21	890,00	411,35	138,37	19,68	1.459,40	1.301,35	20.115,44			
DUE/ATS Hospitalización	B	21	890,00	411,35	138,37	1,45	1.441,17	1.301,35	19.896,68			
DUE/ATS Servicios	B	21	890,00	411,35	138,37	1,45	1.441,17	1.301,35	19.896,68			
Diplom.Univ.Dietic.Nutric	B	21	890,00	411,35	138,37	1,45	1.441,17	1.301,35	19.896,68			
Tec.Esp.tas.Rx/lab.	C	17	663,43	323,55	58,77	25,33	1.071,08	986,98	14.826,92			
Aux. Enf. Hospitaliz.	D	15	542,47	284,54	53,27	51,42	931,70	827,01	12.834,42			
Aux. Enf. Serv.Especiales	D	15	542,47	284,54	53,27	51,42	931,70	827,01	12.834,42			
Aux.San.Hosp.	E	14	495,24	265,04	46,01	110,77	917,06	760,28	12.525,28			
Aux.San.Quir.	E	14	495,24	265,04	46,01	123,25	929,54	760,28	12.675,04			

CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL	SUELDO	CTO.	DESTINO	ESPECIFICO	CTO.	PROD. FIJA	MES	TOTAL	PAGA	TOTAL
		C.D.	BASE					PROD. FIJA			EXTRA	AÑO
NO SANITARIO												
Jefe de Personal	A/B	24	1.048,62	506,58	532,36	0,00	2.087,56	1.555,20	28.161,10			
Jefe de Contabilidad	A/B	24	1.048,62	506,58	532,36	0,00	2.087,56	1.555,20	28.161,10			
Jefe de Servicios Generales	A/B	24	1.048,62	506,58	532,36	0,00	2.087,56	1.555,20	28.161,10			
Jefe de Admisiones	A/B	24	1.048,62	506,58	532,36	0,00	2.087,56	1.555,20	28.161,10			
Trabajador Social	B	21	890,00	411,35	124,55	0,00	1.425,90	1.301,35	19.713,44			
Tec. Doc.Sanitaria	C	17	663,43	323,55	58,77	18,07	1.063,82	986,98	14.739,80			
Tec.Esp.ta.Adminon./Of. Advo	C	17	663,43	323,55	58,77	18,07	1.063,82	986,98	14.739,80			
Auxiliar Administrativo	D	15	542,47	284,54	49,24	32,02	908,27	827,01	12.553,26			
Supervisor Serv.Generales	D	18	542,47	343,07	204,71	15,64	1.105,89	885,54	15.041,76			
Cocinero	C	17	663,43	323,55	58,77	18,07	1.063,82	986,98	14.739,80			
OSG Limpiador Hosp.	E	13	495,24	245,51	42,82	90,06	873,63	740,75	11.965,06			
OSG Limpiador Quirófano	E	13	495,24	245,51	42,82	90,06	873,63	740,75	11.965,06			
Operario Servicios Generales	E	13	495,24	245,51	42,82	90,06	873,63	740,75	11.965,06			



CONTINUACIÓN TABLA I
COMPLEMENTOS SALARIALES VARIABLES.
COMPLEMENTOS INDIVIDUALES

COMPONENTE PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

GRUPO DE CLASIFICACION	EUROS MES
GRUPO A	15,03
GRUPO B	15,03
GRUPO C	15,03
GRUPOS D Y E	15,03

CONTINUACIÓN TABLA I
COMPLEMENTOS SALARIALES VARIABLES.
COMPLEMENTOS INDIVIDUALES

COMPONENTE SINGULAR POR TURNICIDAD

GRUPO DE CLASIFICACION	EUROS MES		INCREMENTO	
	CRUZ ROJA	SESPA 2004	EUROS	%
GRUPO B	67,29	70,01	2,72	4%
GRUPO C	37,73	39,25	1,52	4%
GRUPOS D Y E	26,51	27,58	1,07	4%

CONTINUACIÓN TABLA I COMPLEMENTOS SALARIALES
VARIABLES. COMPLEMENTOS INDIVIDUALES

ASISTENCIA CONTINUADA

CONCEPTO /GRUPO	CONVENIO	SESPA 04	INCREMENTO	
	Euros	Euros	CUANTIA	%
Guardias Médicas de Personal Facultativo Atención Especializada				
Guardia de Presencia Física de 17 horas	200,48	208,58	8,10	4%
Guardia de Presencia Física de 24 horas	283,04	294,47	11,43	4%
Supervisor de Área y de Unidad (Fuera de la Jornada Ordinaria)				
Módulo de Localización de 24 horas GRUPO B	81,66	84,96	3,3	4%
Módulo de Localización de 24 horas GRUPOS C,D, y E	40,83	42,48	1,65	4%
Resto de Personal(Dentro de la Jornada Ordinaria)				
GRUPO B				
Por cada noche	27,36	28,46	1,10	4%
Por cada domingo o festivo	45,59	47,43	1,84	4%
GRUPO C				
Por cada noche	22,25	23,15	0,90	4%
Por cada domingo o festivo	35,82	37,27	1,45	4%
GRUPOS D y E				
Por cada noche	19,47	20,25	0,78	4%
Por cada domingo o festivo	32,55	33,86	1,31	4%



TABLA II PACTO DE ACTIVIDAD 2.004 CON EL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

COMPLEMENTO VARIABLE DE HOMOLOGACION POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

COMPLEMENTO VARIABLE			
COMPLEMENTO DE HOMOLOGACION POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS SESPA			
GRUPO		AÑO 2.004 Euros Año	AÑO 2.005 Euros Año
SANITARIO A	A	1.708,86 €	3.550,00 €
NO SANITARIO	A	962,72 €	2.000,00 €
SANITARIO	B	1.299,65 €	2.700,00 €
NO SANITARIO	B	1.179,24 €	2.420,00 €
GRUPO	C	1.164,93 €	2.420,00 €
GRUPO	D	1.068,59 €	2.220,00 €
GRUPO	E	818,31 €	1.700,00 €

TABLA III PACTO DE ACTIVIDAD 2.004 CON EL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

OBJETIVO DE ACTIVIDAD 2.004

PACTO DE ACTIVIDAD SESPA	Actividad/04
Procesos de Geriatria	1.414
Procesos de Cirugía	5.030
Primeras consultas	2.955
Unidad de dexintoxicación Hospitalaria	60
Estudios Citologicos	10.000
Control del Sintron	7.380
Sesiones Hemodiálisis	7.217
Mamografía de Cribado	11.900



TABLA IV RESUMEN DE LA PROPUESTA INCREMENTOS SALARIALES 2.004
(EXCLUIDA PRODUCTIVIDAD VARIABLE Y ASISTENCIA CONTINUADA QUE SE ABONARÁ SEGÚN SESPA 2.004)

FACULTATIVOS	GRUPO	NIVEL	CONVENIO MEJORAS	INCREMENTO RETRIBUTIVO AÑO 2.004		DIF	INCREMENTO SALARIAL FLUJO	COMP. OBJETIVOS VAR/AB	SALARIO 31/12/04	INC %
				SESPA 04 B+D+E+PF	SESPA 04 B+D+E+PF					
SANITARIOS										
Supervisor Enfermería	B	22	22.354,66	23.645,70	1.291,04	1.291,04	6%	1.299,65	24.945,35	12%
Fisioterapeuta	B	21	18.988,04	20.115,44	1.127,40	1.127,40	6%	1.299,65	21.415,09	13%
Atis/Due Hospitaliz	B	21	18.777,80	19.896,68	1.118,88	1.118,88	6%	1.299,65	21.196,33	13%
Atis/Due Serv.Esp.	B	21	18.777,80	19.896,68	1.118,88	1.118,88	6%	1.299,65	21.196,33	13%
Tec.Espitas.Rx./Lab.	C	17	13.978,76	14.826,92	848,16	848,16	6%	1.164,93	15.991,85	14%
Aux. Enf. Hosp.	D	15	12.096,62	12.834,42	737,80	737,80	6%	1.068,59	13.903,01	15%
Aux. Enf. Serv. Espc.	D	15	12.096,62	12.834,42	737,80	737,80	6%	1.068,59	13.903,01	15%
Aux. San. Hosp.	E	14	11.815,88	12.525,28	709,40	709,40	6%	818,31	13.343,59	13%
Aux. San Quir	E	14	11.959,76	12.675,04	715,28	715,28	6%	818,31	13.493,35	13%
NO SANITARIO										
Jefe de Personal	A/B	24	26.641,18	28.161,10	1.519,92	1.519,92	6%	1.179,24	29.340,34	10%
Jefe Contabilidad	A/B	24	26.641,18	28.161,10	1.519,92	1.519,92	6%	1.179,24	29.340,34	10%
Jefe Servicios Generales	A/B	24	26.641,18	28.161,10	1.519,92	1.519,92	6%	1.179,24	29.340,34	10%
Jefe de Admisión	A/B	24	26.641,18	28.161,10	1.519,92	1.519,92	6%	1.179,24	29.340,34	10%
Trabajador Social	B	21	18.601,76	19.713,44	1.111,68	1.111,68	6%	1.179,24	20.892,68	12%
Tec.Document.Sanit.	C	17	13.895,12	14.739,80	844,68	844,68	6%	1.164,93	15.904,73	14%
Tec.Administrativo/oficial	C	17	13.895,12	14.739,80	844,68	844,68	6%	1.164,93	15.904,73	14%
Auxiliar Advo	D	15	11.826,14	12.553,26	727,12	727,12	6%	1.068,59	13.621,85	15%
Superv.Serv.Gerates	D	18	14.168,90	15.041,76	872,86	872,86	6%	1.068,59	16.110,35	14%
Cocinero	C	17	13.895,12	14.739,80	844,68	844,68	6%	1.164,93	15.904,73	14%
OSG Limp.Hosp	E	13	11.293,72	11.965,06	671,34	671,34	6%	818,31	12.783,37	13%
OSG Limp.Quir	E	13	11.293,72	11.965,06	671,34	671,34	6%	818,31	12.783,37	13%
OSG	E	13	11.293,72	11.965,06	671,34	671,34	6%	818,31	12.783,37	13%



ANEXO III

TABLA DE PONDERACION DE JORNADA

**TRAMO DE 0 JORNADAS DE NOCHE
A 62 JORNADAS DE NOCHE AL AÑO**

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
0	1575
1	1536
2	1535
3	1534
4	1533
5	1532
6	1531
7	1529
8	1528
9	1527
10	1526
11	1525
12	1524
13	1523
14	1522
15	1521
16	1520
17	1519
18	1518
19	1517
20	1516

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
21	1514
22	1513
23	1512
24	1511
25	1510
26	1509
27	1508
28	1507
29	1506
30	1505
31	1504
32	1503
33	1502
34	1500
35	1499
36	1498
37	1497
38	1496
39	1495
40	1494
41	1493

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
42	1492
43	1491
44	1491
45	1490
46	1490
47	1489
48	1488
49	1488
50	1487
51	1487
52	1486
53	1486
54	1485
55	1484
56	1484
57	1483
58	1483
59	1482
60	1482
61	1481
62	1480

**TRAMO DE 63 JORNADAS DE NOCHE
A 116 JORNADAS DE NOCHE AL AÑO**

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
63	1480
64	1479
65	1479
66	1478
67	1478
68	1477
69	1476
70	1476
71	1475
72	1475
73	1474
74	1474
75	1473
76	1472
77	1472
78	1471
79	1471
80	1470

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
81	1470
82	1469
83	1468
84	1468
85	1467
86	1467
87	1466
88	1466
89	1465
90	1464
91	1464
92	1463
93	1463
94	1462
95	1462
96	1461
97	1461
98	1460

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
99	1459
100	1459
101	1458
102	1458
103	1457
104	1457
105	1456
106	1455
107	1455
108	1454
109	1454
110	1453
111	1453
112	1452
113	1451
114	1451
115	1450
116	1450

**TRAMO DE 117 JORNADAS DE NOCHE
A 146 JORNADAS DE NOCHE AL AÑO**

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
117	1449
118	1449
119	1448
120	1447
121	1447
122	1446
123	1446
124	1445
125	1445
126	1444
127	1443
128	1443

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
129	1442
130	1442
131	1441
132	1441
133	1440
134	1439
135	1439
136	1438
137	1438
138	1437
139	1437
140	1436

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
141	1435
142	1435
143	1434
144	1434
145	1433
146	1433



REGISTRO DE FIRMAS

En Representación de la Empresa

Carlos Prieto Fernández-Miranda

Director-Gerente

Pedro Herce Álvarez

Subdirector

Angel Infiesta Álvarez

Director de Gestión

Dolores Ferrés Soy

Directora de Enfermería

Miembros del Comité del Empresa

