



**FEDERACIÓN DE
SERVICIOS PÚBLICOS**

Asturias

**CONVENIO COLECTIVO DEL
PERSONAL LABORAL
DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE AVILÉS**

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Fundación Hospital de Avilés

EDITA: Federación de Servicios Públicos de UGT Asturias

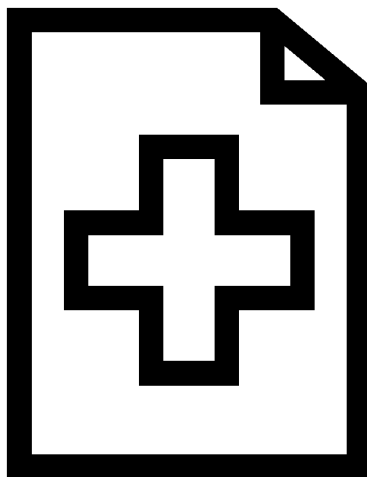
DISEÑO Y MAQUETACIÓN: S^a Comunicación e Imagen FSP-UGT Asturias

IMPRIME: Gráficas Vallobín

D.L.:



U N I M O S E S F U E R Z O S 1



Federación de Servicios Públicos de UGT Asturias

Sector de Salud y Servicios Sociosanitarios

Plaza General Ordóñez 1, 8ª planta

33005 Oviedo

Tfno.: 985 25 14 34

Fax: 985 27 44 84

E-mail: fsp.sanidad@asturias.ugt.org

w w w . f s p . e s / a s t u r i a s

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE AVILÉS 2005-2007

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL:

El presente Convenio Colectivo establece los preceptos básicos que rigen las condiciones de trabajo del personal laboral dependiente de la Fundación Hospital de Avilés.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL:

Se entenderá por personal laboral vinculado por el presente convenio a los trabajadores que presten sus servicios retribuidos sujetos a normativa laboral común en el ámbito de organización y dirección de la Fundación Hospital de Avilés cualquiera que sea la modalidad de contratación.

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a)* Quienes estén contratados con sujeción a las normas de Derecho Administrativo.
- b)* Quienes estén vinculados mediante relación contractual de arrendamiento de servicios.
- c)* Quienes presten en la Fundación sus servicios en su calidad de Médicos Internos Residentes (MIR).
- d)* Quienes realicen prácticas en la Fundación, bien sean voluntarias o bien concertadas con otras entidades u organismos públicos o privados, dirigidas a la completa formación de los que las realicen.
- e)* Quienes ostenten o pudieran ostentar la condición de becarios.
- f)* Quienes presten ayuda desinteresada a los pacientes de la Fundación por razones humanitarias.



g) Quienes, en general, resulten excluidos en virtud de normas de aplicación jerárquica preferente al presente Convenio.

h) Las religiosas con destino en el Hospital.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL. PRÓRROGA Y DENUNCIA

El presente Convenio entrará en vigor al día 1 de enero del año 2005 y concluirá su vigencia en fecha 31 de diciembre del año 2.007. Su prórroga será automática y de año en año en tanto no medie denuncia expresa de cualquiera de las partes, que se realizará por escrito dirigido a la otra con, al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualesquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no entre en vigor otro que lo sustituya, mantendrá su vigencia el contenido normativo del denunciado. Las negociaciones habrán de iniciarse antes de sesenta días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia realizada.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afecten a los contenidos en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 5.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

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

Grupo A.-Titulo de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B.-Titulo de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C.-Titulo de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D.-Titulo de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E.-Certificado de Escolaridad.

ARTÍCULO 6.- CATEGORÍA PROFESIONAL

El personal laboral perteneciente a los grupos A, B, C, D y E citados en el artículo 5 se clasifican profesionalmente de acuerdo a la adscripción siguiente:

Grupo A.- Médico Especialista. Titulado Superior.

Grupo B.- Fisioterapeuta. Terapeuta Ocupacional. Enfermera ATS/Diplomado Universitario en Enfermería. Trabajador Social / Asistente Social. Analista Programador. Titulado Medio.

Grupo C.- Técnico de Radiodiagnóstico. Oficial Administrativo. Cocinero. Cualquier otro personal al que se le haya exigido, para su ingreso, titulación de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D.-Monitor Ocupacional. Auxiliar de Enfermería. Auxiliar Sanitario. Oficial de Oficio, Auxiliar Administrativo, Cualquier otro personal que se le haya exigido, para su ingreso, Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E.-Operarios de Servicios. Cualquier otro personal que se le haya exigido, para su ingreso, Certificado de Escolaridad.

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.

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

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

Los aspirantes a ingresar en la entidad, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, deberán reunir



necesariamente las siguientes condiciones:

1. En todos los casos y como mínimo, todos los aspirantes deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad, título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer grado o equivalente.
2. Estar en posesión del título específico, expedido y homologado por el organismo correspondiente, en su caso.
3. Aptitud y capacidad adecuada al puesto de trabajo al que se aspira.
4. Aptitud psicofísica suficiente, certificada por los servicios médicos que corresponda.

La Comisión paritaria como órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio velará especialmente por el seguimiento y control de la contratación de personal.

7.2) Ascensos.

Se entiende como promoción profesional el cambio de grupo o de nivel profesional.

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.

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 un grupo 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 este 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 del título específico, expedido y homologado por el organismo correspondiente.
- b) Derecho de preferencia, en igualdad de condiciones para todo el personal fijo de la empresa.
- c) Aptitud profesional valorada sobre la base del concurso de méritos que se determinará mediante baremo establecido por la Comisión de Selección de Personal, que contará con un miembro designado por el Comité de Empresa, con voz y voto. Este baremo será publicado conforme a la convocatoria de la vacante. La Comisión de Selección valorará la competencia técnica, conocimientos profesionales, experiencia, antigüedad, así como otros méritos en orden a seleccionar al mejor candidato que se adapte a las condiciones del puesto a cubrir.
- d) En caso de empate entre varios candidatos decidirá la antigüedad en la empresa.
- e) Los trabajadores que deseen optar a la cobertura de vacantes, con carácter definitivo o con una duración cierta superior a 12 meses, de un grupo 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.
- f) Si a la empresa no le constara la existencia de trabajadores fijos que reúnan los requisitos de titulación suficiente para optar a la cobertura de la vacante producida, se procederá según lo establecido en el artículo 7.1 del presente convenio.

ARTÍCULO 8.- MOVILIDAD FUNCIONAL

1. La modificación de destino o cambio de puesto de trabajo en el centro hospitalario, que constituye una facultad privativa de la Dirección de la Empresa, podrá efectuarse por causas operativas, organizativas, económicas, de una mayor productividad o de mejor atención en el servicio, con respeto en todo caso de la pertenencia al grupo profesional y categoría



de traslado, así como del régimen 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 trascorra más de una semana sin mediar descanso.

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

Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría por la concurrencia de necesidades calificadas como urgentes e inaplazables; en todo caso su duración no podrá exceder de 18 meses en 2 años.

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

CAPÍTULO III.- ASISTENCIA, ACCIÓN SOCIAL Y OTRAS MATERIAS

ARTÍCULO 9.- 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 de la Seguridad Social 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 efectuarse. La incapacidad temporal no interrumpirá el periodo de vacaciones, salvo que el hecho causante origine hospitalización.

2) Durante el tiempo que el trabajador se encuentre en tal situación, será considerado en activo a todos los efectos.

3) Es facultad de la Dirección de la Empresa velar por la conducta de todo trabajador a su servicio para que, durante la situación de incapacidad temporal, adecue 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 las faltas de justificación al trabajo.

4) Los derechos económicos a cargo de la empresa, que en este artículo se 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 artículo 20, número 4, 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 se pueda demostrar objetivamente que con su actitud se dilata el tiempo previsible de su 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 mencionado complemento económico se llevará a cabo por la Dirección de la Fundación Hospital de Avilés, bastando para su efectividad la 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.

5) 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.

ARTÍCULO 10.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

La Empresa procederá a concertar un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional, del personal sujeto al presente Convenio, que pudiera derivarse del cumplimiento de sus obligaciones laborales.



**FEDERACIÓN DE
SERVICIOS PÚBLICOS
Asturias**



CAPÍTULO IV.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.- JORNADA LABORAL

A partir de la firma del presente convenio de realizará la equiparación de jornada con los trabajadores del Servicio de Salud del Principado de en los términos establecidos en el presente Convenio.

La jornada de trabajo será de 1575 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo ordinario para todo el personal, salvo para el personal a turnos que incluyan noches, cuya jornada anual ordinaria se ponderará en función del número de noches según las tablas anexas.

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 del convenio.

Si como consecuencia de una disposición legal se produjera una reducción de la jornada laboral, la empresa establecerá previo acuerdo con la representación de los trabajadores, las modificaciones oportunas a fin de adaptar la jornada establecida a la nueva legislación.

ARTÍCULO 12.- DESCANSO JORNADA LABORAL

Todo trabajador cuyo régimen sea jornada continuada, dispondrá de treinta minutos de descanso dentro de la misma. Dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. En aquellos servicios en los que por sus especiales características no se pueda permitir la ausencia del trabajador, dichos descansos se disfrutarán en el propio lugar de prestación de servicio, en las mismas condiciones en las que se viene haciendo.

ARTÍCULO 13.- 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, serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso. En todo caso el exceso de horas sobre el horario estipulado en el presente Convenio sólo se producirá si es aceptado voluntariamente por el trabajador.

ARTÍCULO 14.- CALENDARIO LABORAL

La Empresa expondrá en el tablón de anuncios del centro de trabajo el Calendario Laboral que deberá estar cumplimentado dentro de primer trimestre del año.



CAPÍTULO V.-VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 15.- VACACIONES ANUALES

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de un mes natural. Caso de fraccionarse las vacaciones o no coincidir el comienzo de disfrute con el primer día del mes, la duración será de 30 días naturales.

2.- Su disfrute será preferentemente y, atendiendo a las necesidades del servicio, entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

3.- Una vez recibidas las propuestas de planificación realizadas por la jefatura de personal, y en el supuesto de que existieran discrepancias o casos de fuerza mayor el Plan de Vacaciones se hará de común acuerdo entre la Dirección de la Fundación Hospital de Avilés y el Comité de Empresa.

4.- El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado anualmente antes del comienzo del segundo cuatrimestre.

5.- La planificación de vacaciones para el personal en régimen de turnos no supondrá menoscabo en los descansos semanales que se hayan generado.

6.- Se establecerá una rotación en la preferencia a elegir los periodos vacacionales dentro de cada Servicio o Departamento. Cuando una persona por razones de nueva contratación, traslado u otras se incorpore a otro servicio ajustará su disfrute de vacaciones a la programación allí existente.

7.- El disfrute de vacaciones se efectuará dentro del año natural, pudiendo fraccionarse en periodos de 7, 15 o 21 días, redondeando en su caso a 9 o 23 uno de los periodos de 7 o 21 para computar 30 días, respetando la debida proporción de fines de semana en cada una de dichas fracciones. El disfrute fraccionado se concederá únicamente si las necesidades del servicio lo permiten, con la pérdida, en este caso, de la preferencia establecida en el párrafo anterior para el disfrute de ulteriores periodos.

Dicho fraccionamiento no podrá tener lugar durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, si el trabajador tuviese que ser sustituido. En este caso las vacaciones sólo podrán fraccionarse en periodos de 15 días y sólo por quincenas naturales, con la pérdida, en este caso, de la preferencia establecida en el apartado 6 de este artículo para el disfrute de ulteriores periodos.



8.- El personal que ingrese durante el año tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponde con el mismo régimen que los demás, antes de finalizar el año natural.

9.- El personal eventual tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponda durante la duración del contrato, o a la liquidación de dicha proporción a la finalización del mismo, cuando las necesidades del Servicio así lo requieran.

10.- La retribución del mes de vacaciones será igual al de una mensualidad ordinaria, percibiendo además el trabajador los complementos (nocturnidad, domingos, festivos, noches de festivo y domingo y guardias) que le corresponderían según su turno, con la excepción del complemento de las noches del 24 y 31 de diciembre y el complemento de los días 25 de diciembre y 1 de enero. En este caso se abonará como si fuera noche de festivo y como festivo respectivamente.

No se computará tampoco la jornada diurna de los días 24 y 31 de diciembre.

11.- La situación de I.T. no interrumpe el cómputo de las vacaciones, salvo que el hecho causante origine hospitalización. En caso de que se produzca dicha hospitalización el trabajador deberá poner en conocimiento de la Dirección dicha situación dentro de los cuatro días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le resten por disfrutar.

ARTÍCULO 16.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Todos los trabajadores sujetos al presente convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) 21 días ininterrumpidos por razón de matrimonio.

b) 3 días por nacimiento o adopción de un hijo.

c) Por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de un familiar se procederá del siguiente modo:

* Si el parentesco es de primer grado por consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y hasta cinco días cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

* Si el parentesco es de segundo grado por consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y hasta cinco días si hay desplazamiento.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, y evaluación de centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, durante los días de su celebración.

e) Por asistencias a congresos o cursos directamente relacionados con la actividad que el trabajador desarrolla en el Hospital, hasta quince días al año. 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. La dirección de la Empresa accederá o denegará dicha solicitud de forma motivada.

f) Por traslado de vivienda, un día.

g) Un día natural por fallecimiento de un tío.

h) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres de un trabajador.

i) 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.

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

El cómputo de todos los casos, será por días naturales consecutivos, debiendo disfrutarse coincidiendo con la fecha de los hechos causantes.

Todos los permisos contemplados en el presente artículo, salvo aquellos de carácter imprevisto, serán solicitados por el trabajador con, al menos, siete días de antelación. Se exigirá justificación documental suficiente.

ARTÍCULO 17.- LICENCIAS

1.- Cada trabajador dispondrá a lo largo del año de seis días retribuidos (42 horas) de libre disposición, previa aprobación de la Dirección atendiendo a las necesidades del servicio.

2.- Sólo podrá acumularse a las vacaciones anuales un día de libre disposición. No serán sustituibles por compensación económica. 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. No podrán disfrutarse fuera del periodo anteriormente señalado.



3.- Será necesario realizar la solicitud por escrito con 30 días de antelación, salvo causa de fuerza mayor y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana antes de la fecha de inicio de su disfrute, entendiéndose concedidos en caso contrario. Igualmente y antes del 15 de noviembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar.

4.- El personal que ingrese durante el año tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponde con el mismo régimen que los demás, conforme al régimen anteriormente establecido. Se entenderán devengados a razón de 1 por cada 60 días de servicios prestados.

ARTÍCULO 18.- FESTIVOS

Se considerarán días no laborables los domingos y festivos comprendidos dentro del Calendario Laboral aplicable durante la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 19.- DIAS NO LABORABLES

Se considerarán no laborable los días 24 y 31 de diciembre. El personal que preste efectivamente sus servicios en dichas fechas en horario diurno recibirá el complemento establecido para el trabajo en domingos y festivos.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal ni en situación de vacaciones.

CAPÍTULO VI.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS

Podrán pasar a situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones públicas de ámbito local, provincial o superior (concejales, alcaldes, diputados, etc.), mientras dure el ejercicio de su cargo público, reincorporándose a la empresa, si lo solicita, en el término de un mes de finalizado el desempeño del mismo.

En los casos no recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 21.- LICENCIAS SIN SUELDO

A) Todo trabajador tendrá derecho a solicitar al año dieciséis días naturales consecutivos de licencia sin sueldo 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 representante legales del trabajador. Se considerará motivo suficiente para la denegación que se esté disfrutando de este derecho simultáneamente por el 2% de la plantilla y que se solicite para disfrutar entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. 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 de tarifa en el que se encuentre encuadrado.

B) 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 ese 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 está exonerada de la obligación de remunerar al trabajador y cotizar por él. El trabajador no podrá ejercer durante esos 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 artículo 7 del presente convenio.

ARTÍCULO 22.- CESES

Todo el personal afectado por el presente Convenio que desee rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, deberá preavisar, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

Caso de no cumplir el periodo de preaviso establecido, se descontará de la liquidación correspondiente el importe de todos los emolumentos correspondientes a los días que falten de preaviso.

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



ARTÍCULO 23.- JUBILACIÓN

1- En aplicación de la Ley 14/2005 de 1 de julio sobre Cláusulas de los convenios colectivos referidos al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que modifica el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, se establece que la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

2- 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 Real Decreto 1132/2002 que regula el contrato de relevo en relación con la jubilación parcial.

CAPÍTULO VII.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 24.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

La estructura retributiva de la Fundación Hospital de Avilés está constituida por el salario base y los complementos salariales que se especifican en este artículo. El salario retribuye el tiempo de trabajo efectivo establecido en Convenio y los periodos de descanso computables como de trabajo efectivo.

La estructura salarial que se fije en el Convenio sustituirá en su integridad a la estructura y conceptos retributivos que se vengán aplicando hasta el momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

Se garantizará el mantenimiento de las condiciones económicas de aquellas personas que como consecuencia de la reestructuración de los grupos profesionales, su salario se viese reducido, manteniendo el que viniesen percibiendo hasta el momento. Estas cantidades se retribuirán como complemento personal transitorio, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva.

Se garantizará el mismo salario bruto anual que a los trabajadores del Servicio de Salud del Principado de Asturias del que el 10% será variable ligado a cumplimiento de objetivos. 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 Salario de los trabajadores de la Fundación Hospital de Avilés podrá componerse, según los casos, de las siguientes retribuciones básicas y complementarias cuya cuantía queda fijada en los respectivos anexos:

RETRIBUCIONES:

1. *SALARIO BASE:* Es el sueldo que percibe el trabajador por unidad de tiempo y será igual para todo el personal reflejado en grupos profesionales.

2. *PAGAS EXTRAORDINARIAS.* Son las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Verano y Navidad y se abonarán en proporción directa al tiempo trabajado en cada periodo de devengo de referencia.

3. *ANTIGÜEDAD:* Es el complemento personal que percibirán los trabajadores fijos de plantilla por cada tres años de servicios efectivos prestados. Consistirá en una cantidad igual por trienio cumplido de acuerdo con el grupo profesional.

4. *COMPLEMENTO DE DESTINO:* Retribución correspondiente al nivel del puesto que desempeña.

5. *COMPLEMENTO ESPECIFICO GENERAL:* Está destinado a retribuir las especiales condiciones de trabajo en razón de las características del mismo.

6. *COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD FIJO:* Que perciben las categorías que así lo tengan contemplado en la tabla salarial.

7. *COMPLEMENTO ESPECIFICO DE TURNICIDAD:* Retribuye al personal afecto al presente convenio que tenga asistencia programada dentro del sistema de turnicidad rotatoria.

8. *COMPLEMENTO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS:* 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 a la Fundación Hospital de Avilés en el Contrato Programa Anual o en las Cláusulas Adicionales al Convenio Singular.

9. *COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.* Retribuye la prestación de servicios en turno de noche, en horario de 22,00 a 08,00 horas del día siguiente, excluidos los domingos y festivos y las noches de domingo y festivo.

10. *COMPLEMENTO DE DOMINGOS Y FESTIVOS.* Retribuye la prestación en domingo o festivo, no considerándose los que correspondan a jornada nocturna.



11. *COMPLEMENTO DE TRABAJO EN NAVIDAD.* Retribuye la prestación de servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero en jornadas diurnas y la jornada nocturna de las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero.

12. *COMPLEMENTO DE GUARDIAS MEDICAS.* Retribuye la prestación de servicios en dos módulos, según sea la guardia de 17 o de 24 horas.

13. *COMPLEMENTO DE NOCHES DE DOMINGOS Y FESTIVOS.* Retribuye la prestación en las noches de domingo o festivo.

ARTÍCULO 25.- SALARIO BASE

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y sin atender a ninguna otra circunstancia, que para cada categoría profesional se establece en el correspondiente Anexo de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 26.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán tres al año, denominadas “Marzo”, “Verano” y “Navidad”, cuyas cuantías serán equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad completa consistente en sueldo base y antigüedad, siendo abonadas en la primer quincena de los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

La antigüedad tendrá un valor por cada trienio cumplido y será una cuantía fija establecida para cada grupo profesional

A aquellos trabajadores que a la firma del Convenio del año 2003 vinieran percibiendo en concepto de antigüedad una cuantía superior a la que resulte de aplicar los módulos que se establecían en el mismo, se les abonará la diferencia en concepto de antigüedad fija, la cual será absorbible en función de futuras subidas de los módulos de Antigüedad.

Los nuevos módulos de antigüedad serán aplicables cuando la fecha de cumplimiento se produzca a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la firma del presente convenio y son los reflejados en la Tabla correspondiente del Anexo adjunto.

ARTÍCULO 28.- COMPLEMENTO DE DESTINO

El importe de este complemento salarial de devengo mensual es el establecido en el Anexo para cada nivel profesional.

ARTÍCULO 29.-COMPLEMENTO ESPECIFICO

El importe de este complemento salarial de devengo mensual es el establecido en el Anexo.

ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD FIJO

El importe de este complemento salarial de devengo mensual es el establecido en el Anexo.

ARTÍCULO 31.-COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

Se establece un complemento salarial de devengo mensual para el personal no facultativo por la efectiva realización de trabajos en régimen de turno siempre y cuando éstos sean rotatorios.

ARTÍCULO 32.-COMPLEMENTO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

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 las cláusulas adicionales al Convenio Singular.

a) Cuantía del complemento por cumplimiento de objetivos para el periodo de vigencia del convenio. Este complemento será el 10% de la estructura salarial fija de cada categoría.

b) Criterio de devengo del cumplimiento de objetivos para el periodo de vigencia del convenio. 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 Servicio de Salud del Principado de Asturias, que se incluyen en el ANEXO.

Estos objetivos de actividad anual se evaluarán según la planificación trimestral establecida por el Hospital para cumplir sus compromisos de actividad con el Servicio de Salud del Principado de Asturias. 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 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 retroactivamente a 1 de enero de 2005. A estos efectos se informa que al final de los dos primeros trimestres del 2005 los objetivos de actividad se han cumplido.

ARTÍCULO 33.-COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Concepto incorporado a la estructura retributiva para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios en turno de noche, en horario de 22,00 a 08,00 horas del día siguiente.

El complemento de nocturnidad será retribuido mediante módulo único para cada grupo profesional que figura en el anexo.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal; asimismo, esta percepción será incompatible con el complemento de trabajo en noches de domingo o festivo y con el complemento de domingo y festivo.

ARTÍCULO 34.-COMPLEMENTO DE DOMINGO Y FESTIVO

Concepto incorporado a la estructura retributiva para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios en domingos o festivos, no considerándose los que correspondan a jornada nocturna.

La asistencia en domingo o festivo será retribuida mediante módulo único para cada grupo profesional que figura en el anexo.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal; asimismo, esta percepción será incompatible con el complemento de Nocturnidad y con el complemento de noches de domingo y festivo.

ARTÍCULO 35.-COMPLEMENTO DE TRABAJO EN NAVIDAD

1) Noches de 24 y 31 de diciembre: Concepto incorporado a la estructura retributiva para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios las noches del 24 al 25 de diciembre, y del 31 de diciembre al 1 de enero, y que se retribuirá para cada grupo profesional de acuerdo con lo establecido en el anexo para el complemento de noche de domingo o festivo.

2) Jornada diurna del 25 de diciembre y 1 de Enero: concepto incorporado a la estructura retributiva para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios las jornadas diurnas de los días 25 de

diciembre y 1 de enero, y que se retribuirá a cada grupo profesional con el doble de lo establecido en el anexo para el complemento de domingo y festivo.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal; asimismo, esta percepción será incompatible con el complemento de Nocturnidad, el de Domingo y Festivo, y el de noches de domingo y festivo.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de vacaciones. En este caso la retribución será como establece el artículo 15 apartado 10 del presente convenio.

ARTÍCULO 36.-COMPLEMENTO DE GUARDIAS MEDICAS

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 guardias médicas serán de 2 tipos:

1. Laborables cuya duración es de 17 horas.
2. Sábados, domingos y festivos de 24 horas.

Se excluyen expresamente las guardias médicas del cálculo del importe de las pagas extraordinarias, pero no del pago en los periodos de descanso por vacaciones, regulado en el artículo 15.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal.

ARTÍCULO 37.-COMPLEMENTO DE NOCHES DE DOMINGO Y FESTIVO

Concepto incorporado a la estructura retributiva para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios en turno de noche de domingo o festivo, en horario de 22,00 a 08,00 horas del día siguiente.

El complemento de nocturnidad de domingo o festivo será retribuido mediante módulo único para cada grupo profesional que figura en el anexo.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal; asimismo, esta percepción será incompatible con el complemento de trabajo en noches y con el complemento de domingo y festivo.



ARTÍCULO 38.-PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Se abonarán mensualmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Si se reconociera algún error en la confección de la nómina, deberá hacerse efectiva la diferencia económica en un plazo no superior a cinco días laborables a partir del que hubiera sido detectada la anomalía.

ARTÍCULO 39.-ANTICIPOS

Todo trabajador podrá solicitar anticipos, a cuenta del trabajo ya realizado, consistentes en los días de salario pendientes de cobro mas la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO VIII.- GARANTÍA DE EMPLEO

ARTÍCULO 40.- GARANTÍA DE EMPLEO

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

Todos los contratos se formalizarán por escrito, entregando copia del mismo al interesado.

ARTÍCULO 41.- MODELO DE CONTRATO

La Fundación Hospital de Avilés dispondrá y formalizará los contratos laborales con arreglo a los modelos oficiales de contratos vigentes en cada momento. Los documentos relativos a contratación, prórroga, modificación o extinción de la relación laboral se darán a conocer al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 42.- CONTRATACIÓN POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

A los efectos previstos en el art. 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se consideran tareas o trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, susceptibles de cubrirse con un contrato de naturaleza temporal por obra o servicio determinado:

- a) La sustitución de trabajadores para propiciar su jubilación a los sesenta y cuatro años, de conformidad con lo previsto en el R.D. 1194/85 de 17 de julio.

b) La sustitución de dos o más trabajadores, de forma sucesiva o escalonada, para cubrir sus periodos de licencia o permiso, especialmente durante el periodo vacacional con arreglo a la planificación del mismo.

c) La cobertura de cualquier otra necesidad de los servicios que no cuente con plaza creada.

A los efectos previstos en el art. 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se amplía el plazo de duración del contrato a 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

ARTÍCULO 43.- PERIODO DE PRUEBA

Los periodos de prueba para el personal que contrate el Hospital de Avilés serán los siguientes:

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

CAPÍTULO IX.- COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 44.-FACULTADES

La Comisión Paritaria, como órgano de control, seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo, entenderá de las cuestiones que puedan surgir en cuanto a la aplicación del mismo.

Corresponderá en concreto a la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar el convenio en su aplicación práctica, y vigilar el cumplimiento y acatamiento de lo acordado en el mismo.
- b) Resolver cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de las materias reguladas en el presente Convenio, incluso el arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su decisión, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta el ejercicio de la función arbitral o mediadora.



c) Constituir el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.

ARTÍCULO 45.-COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos partes. La parte social estará compuesta por un miembro de cada sindicato con representación en el Comité de Empresa, correspondiéndose con el mismo número por la parte empresarial. Cada parte procederá al nombramiento y, en su caso, cese de sus miembros. Los representantes de la parte social serán nombrados por el Comité de Empresa de entre sus componentes.

La Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de siete días naturales, salvo acuerdo de ambas partes de reducir dicho preaviso, con carácter extraordinario, por la urgencia de los temas a tratar. La parte promotora de la reunión planteará por escrito el Orden del Día a tratar.

Cada una de las partes en la Comisión tendrá solamente un voto, por cuanto los acuerdos se acordarán siempre por unanimidad.

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

CAPÍTULO IX.-DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 46.- ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES

Las Asambleas de los trabajadores pueden ser ordinarias y extraordinarias. En ambos casos se celebrarán en el centro hospitalario y fuera de la jornada de trabajo de los reunidos. Si no pudiera 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 aquellas. Podrá autorizarse por la Dirección del Centro, la celebración de la Asamblea en una franja horaria, dentro de la jornada de trabajo, que permita la misma en un solo acto asambleario.

a) *Asambleas ordinarias.* Mediante preaviso de 48 horas a la Dirección del Centro, podrán realizarse asambleas. La convocatoria de las mismas habrá de ser realizada por el Comité de Empresa.

b) *Asambleas extraordinarias.* Con carácter excepcional y para la negociación colectiva, podrán realizarse asambleas con un preaviso menor de 48 horas a la Dirección del Centro, justificando en todo caso en la petición las circunstancias excepcionales.

ARTÍCULO 47.- DESCUENTO EN NÓMINA

La Dirección del Centro, si así lo solicitan los trabajadores, descontará de sus nóminas la cuota sindical del sindicato al que pertenezcan.

ARTÍCULO 48.- COMITÉ DE EMPRESA

Los Comités de Empresa gozarán, además de todas las atribuciones señaladas en el Estatuto de los Trabajadores, las que en cada momento les conceda la legislación vigente. En concreto:

1) Derecho a disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para labores sindicales, mediando, en todo caso, preaviso. Este será como mínimo de 48 horas, salvo razones de urgencia.

2) Conocer y consultar el Registro de Accidentes de Trabajo y causas que lo producen.

3) Derecho a utilización de la fotocopiadora del Centro para uso del Comité de Empresa en relación con la tarea a desarrollar y legalmente prevista. Trimestralmente se dará cuenta a la Dirección del uso realizado.

4) Se facilitará al Comité de Empresa un tablón para anuncios protegido con vitrina acristalada y cerradura, para que, bajo su responsabilidad, se coloquen cuantos avisos y comunicados hayan de efectuar y estimen oportunos.

5) Posibilidad de acumular, dentro del Comité de Empresa, globalmente y con comunicación expresa a la Dirección de Personal, las horas sindicales a que tiene derecho cada uno de sus miembros.

6) Se facilitará información al Comité de Empresa, en caso de que hubiera modificaciones, en las siguientes materias:

a) mensualmente:

- Evolución de la plantilla.
- Tasa de absentismo

b) trimestralmente:

- Planes de formación
- Modificaciones en la organización general del trabajo.



7) Gozarán de garantías contra medidas disciplinarias, siempre que se basen en acciones del trabajador en el ejercicio de su representación sindical, hasta un año después de finalizado su mandato.

ARTÍCULO 49.- SECCIONES SINDICALES

Las Secciones Sindicales, pertenecientes a un sindicato legalmente constituido tendrán los derechos que expresamente les concede la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/1985, de 2 de agosto.

ARTÍCULO 50.- DEBER DE SIGILO

Los miembros del Comité de Empresa 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 artículo 64 de la Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y cualesquiera otras que la Dirección del Centro califique expresamente de carácter reservado.

De conformidad con lo que previene el artículo 65, número 2, de la Ley del Estatuto citada, ningún documento entregado por la Empresa al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella 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.

CAPÍTULO X.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 51.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán derecho:

- A un reconocimiento previo antes de entrar en la Empresa.
- A un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores, fijos y eventuales.
- A reconocimientos específicos y/o periódicos para todos aquellos trabajadores que manipulen productos peligrosos o tóxicos.
- Al establecimiento del expediente laboral personal.

-A recibir formación específica continuada, a cargo de la empresa, y facilitando, tanto lo permisos necesarios como los cambios de turnos que precisen.

-A usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su estado y conservación.

-En el embarazo y periodos de lactancia, la trabajadora será apartada de los puestos de trabajo con riesgo, tanto para la madre como para el hijo, en estas situaciones, destinándola temporalmente a otras compatibles con su estado, y sin que impliquen pérdida económica alguna.

ARTÍCULO 52 .- ROPA DE TRABAJO

La Empresa entregará a todo el personal, fijo y eventual, los uniformes completos y calzado necesario, para que en todo momento, mantengan los niveles de higiene adecuados. El planchado y limpieza de las mismas será por cuenta de la Empresa.

ARTÍCULO 53.- SALUD LABORAL

La Empresa cumplirá con lo ordenado según lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, en la Ley 31/1995 de ocho de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normas que la desarrollen.

CAPÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 54.-CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

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

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

1) Serán faltas leves las siguientes:

1.1.- La ligera incorrección con los pacientes y visitantes y con los compañeros y subordinados.



- 1.2.- El retraso, negligencia descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 1.3.- La ausencia de comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no se que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 1.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días a lo largo de un año.
- 1.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de uno a dos días en un periodo de 30 días naturales.
- 1.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.
- 1.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

2) Serán faltas graves las siguientes:

- 2.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2.2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven, o puedan derivarse, perjuicios graves para el Servicio.
- 2.3.- La manifiesta desconsideración con los pacientes y visitantes en el ejercicio del trabajo.
- 2.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores.
- 2.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 2.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante tres días en un periodo de 30 días sucesivos naturales.
- 2.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 2.8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 2.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 2.10.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de Servicios.
- 2.11.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Fundación Hospital de Avilés.

- 2.12.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

3) Serán faltas muy graves las siguientes:

- 3.1.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días sucesivos naturales.
- 3.2.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días en un periodo de treinta días sucesivos naturales, o durante más de veinte días en cada periodo de noventa sucesivos naturales.
- 3.3.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.4.- Las ofensas verbales o físicas a la Dirección o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos o a los pacientes y sus visitantes.
- 3.5.- La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 3.6.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 3.7.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
- 3.8.- Revelar datos de reserva obligada.
- 3.9.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 3.10.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de ciento ochenta días sucesivos naturales y aunque sea de distinta naturaleza.

ARTÍCULO 55.- SANCIONES

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

1) Por faltas leves:

- 1.1.- Amonestación o apercibimiento por escrito.
- 1.2.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2) Por faltas graves:

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



3) Por faltas muy graves:

- 3.1.- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- 3.2.- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- 3.3.- Despido.

ARTÍCULO 56.-PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que las Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

ARTÍCULO 57.-PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Las sanciones graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente sancionar.

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas.

La competencia para imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves corresponde al Director Gerente del Hospital de Avilés, incluidos los casos de despido, sin perjuicio de la ratificación que a efectos internos ha de realizar al Patronato de los despidos y las sanciones disciplinarias, en virtud del artículo 7 de los Estatutos de la Fundación.

ARTÍCULO 58.-RESPONSABILIDADES

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad perturbación de dicha tolerancia o incumplimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección del Hospital de Avilés abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a los representantes de los trabajadores, así como al Sindicato al que el trabajador estuviere afiliado, en caso de no estar afiliado se comunicará y dará audiencia a los Sindicatos más representativos.



DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Aplicación de la reducción de jornada en el año 2005.

Para la realización del cómputo de jornada anual exigible por la empresa en el año 2005 se aplicarán los siguientes criterio de cálculo:

- a) Desde el 1 de enero de 2005 hasta el último día del mes de la firma del presente convenio se aplicará la jornada vigente de 1675 horas correspondiente al Convenio 2003-2004, computándose la jornada efectivamente realizada por el trabajador.
- b) Desde el primer día del mes siguiente a la firma del presente convenio, se aplicará la jornada prevista en el mismo, es decir, la correspondiente a la parte proporcional de las 1575 horas anuales o las que correspondan a la ponderación de jornada anual aplicable a cada trabajador.
- c) Si del resultado de ambos cómputos, en computo 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 compensatorios por exceso de jornada que se disfrutarán antes del 31 de diciembre de 2005. De forma que el año 2006 se aplicará desde el 1 de enero la jornada anual pactada en los acuerdos de marzo de 2004 entre el Servicio de Salud del Principado de Asturias y los sindicatos en desarrollo de los acuerdos de julio de 2002.
- d) Los puestos de trabajo que se creen por aplicación de la reducción de jornada que supone la aplicación del presente Convenio se cubrirán preferentemente por el personal interino de la empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Los artículos 27, 31, 33, 34, 35, 36 y 37 se aplicarán desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de la firma del presente convenio.



DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

La Comisión Paritaria vigilará la evolución de la IT durante los periodos de vigencia del presente convenio, a los efectos del estudio de la vinculación y el grado de la misma, con el complemento variable de consecución de objetivos.

DISPOSICION FINAL

A efectos de lo establecido en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, las partes firmantes declaran que tendrá carácter normativo y vigencia indefinida, hasta que en virtud de un nuevo pacto colectivo se acuerde su expresa modificación o derogación, todo el articulado del presente convenio.

Avilés 29 de julio de 2005.

Comité de Empresa

Fundación Hospital Avilés

ANEXOS

TABLA I: SALARIO BASE

CATEGORIA	GRUPO	DESTINO
MÉDICO UD. GERIÁTRICA	A	1.230,78
LDO. SUPERIOR	A	1.230,78
ATS/DUE	B	924,55
FISIOTERAPEUTA	B	924,55
ASISTENTE SOCIAL	B	924,55
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C	799,91
COCINERA	C	799,91
T.E.R.	C	729,31
AUX. ADMTVO.	D	729,31
AUX. ENFERMERIA	D	729,39
AUX. SANITARIO	D	729,39
MANTENIMIENTO	D	729,31
TELEFONISTA (1)	D	729,31
TELEFONISTA	D	677,22
AYUDANTE DE COCINA	E	677,22
LIMPIEZA	E	677,22
LAVANDERIA	E	677,22



TABLA II: COMPLEMENTOS 2005

CATEGORIA	NIVEL	DESTINO
MÉDICO UD. GERIÁTRICA	24	621,67
LDO. SUPERIOR	23	563,97
ATS/DUE	21	483,75
FISIOTERAPEUTA	21	483,37
ASISTENTE SOCIAL	21	473,88
OFICIAL ADMINISTRATIVO	17	275,80
COCINERA	17	275,80
T.E.R.	17	345,46
AUX. ADMTVO.	15	248,94
AUX. ENFERMERIA	15	260,12
AUX. SANITARIO	15	260,12
MANTENIMIENTO	15	248,94
TELEFONISTA (1)	15	248,94
TELEFONISTA	15	247,69
AYUDANTE DE COCINA	13	231,18
LIMPIEZA	13	231,18
LAVANDERIA	13	231,18

CATEGORIA	COMPL. ESPECIF. GRAL.
MÉDICO UD. GERIÁTRICA	761,95
LDO. SUPERIOR	166,67
ATS/DUE	141,14
FISIOTERAPEUTA	141,14
ASISTENTE SOCIAL	127,04
OFICIAL ADMINISTRATIVO	59,95
COCINERA	59,95
T.E.R.	59,95
TELEFONISTA (1)	0,00
TELEFONISTA	50,22
JEFE DE MANTENIMIENTO	18,03

CATEGORIA	COMPL. PRODUCTIVIDAD FIJA
MÉDICO UD. GERIÁTRICA	252,62
ATS/DUE	1,48
FISIOTERAPEUTA	20,07
T.E.R.	25,84

CATEGORIA	GRUPO	C.C. OBJETIVOS
MÉDICO UD. GERIÁTRICA	A	295,90
LDO. SUPERIOR	A	205,01
ATS/DUE	B	194,76
FISIOTERAPEUTA	B	195,15
ASISTENTE SOCIAL	B	182,84
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C	162,62
COCINERA	C	162,62
T.E.R.	C	162,78
AUX. ADMTVO.	D	130,60
AUX. ENFERMERIA	D	143,33
AUX. SANITARIO	D	143,33
MANTENIMIENTO	D	130,60
TELEFONISTA (1)	D	130,60
TELEFONISTA	D	146,74
AYUDANTE DE COCINA	E	117,04
LIMPIEZA	E	117,04
LAVANDERIA	E	117,04



CATEGORIA	GRUPO	ANTIGÜEDAD
MÉDICO UD. GERIÁTRICA	A	38,36
LDO. SUPERIOR	A	38,36
ATS/DUE	B	30,70
FISIOTERAPEUTA	B	30,70
ASISTENTE SOCIAL	B	30,70
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C	23,04
COCINERA	C	23,04
T.E.R.	C	23,04
AUX. ADMTVO.	D	15,40
AUX. ENFERMERIA	D	15,40
AUX. SANITARIO	D	15,40
MANTENIMIENTO	D	15,40
TELEFONISTA (1)	D	15,40
TELEFONISTA	D	15,40
AYUDANTE DE COCINA	E	11,55
LIMPIEZA	E	11,55
LAVANDERIA	E	11,55

CATEGORIA	COMP. ESPECÍFICO: COMPONENTE SINGULAR DE TURNICIDAD
GRUPO B	71,41
GRUPO C	40,04
GRUPO D	28,13
GRUPO E	28,13

COMPLEMENTO VARIABLE ATENCIÓN CONTINUADA	FEST/DOM	NOCHE LAB.	NOCHE D/F
GRUPO B	48,38	29,03	53,23
GRUPO C	38,02	23,62	42,65
GRUPO D	34,54	20,66	37,92
GRUPO E	34,54	20,66	37,92

COMPLEMENTO VARIABLE ATENCIÓN CONTINUADA	25 DIC./1 EN (M/T)	24, 31 DIC. (N)
GRUPO B	96,76	53,23
GRUPO C	76,04	42,65
GRUPO D	69,08	37,92
GRUPO E	69,08	37,92

COMPLEMENTO VARIABLE ATENCIÓN CONTINUADA - GUARDIA MÉDICA

LABORABLES DE 17 HORAS	212,75
SÁBADOS DE 24 HORAS	300,36
DOMINGOS Y FESTIVOS DE 24 HORAS	300,36

**TABLA III: OBJETIVOS ACTIVIDAD 2005
CLAÚSULA ADICIONAL AL CONVENIO FIRMADO ENTRE
EL SESPA Y LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE AVILÉS**

	ACTIVIDAD
PROCESOS DE GERIATRIA	1.129
PROCESOS DE CIRUGÍA	2.121
PRIMERAS CONSULTAS	1.600
CONSULTAS SUCESIVAS	400
SCREENING DE MAMA	6.500



**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	1474
73	1474
74	1473
75	1473
76	1472
77	1471
78	1471
79	1470
80	1469

NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
81	1470
82	1469
83	1468
84	1468
85	1467
86	1467
87	1466
88	1465
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	1452
114	1451
115	1450
116	1450

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

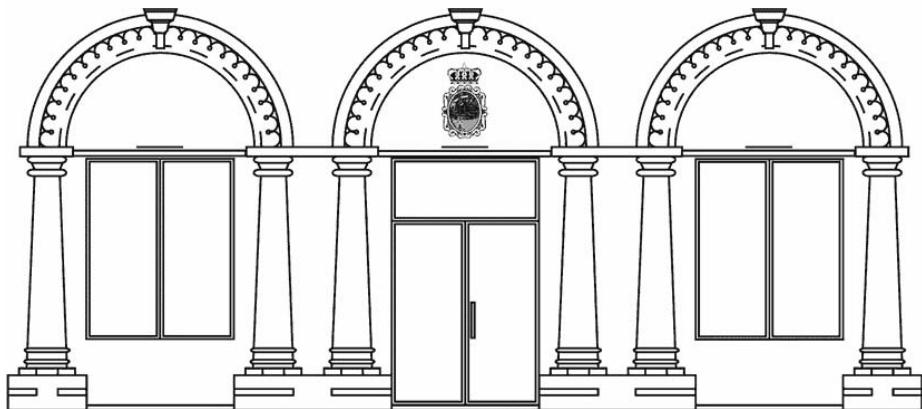
NOCHES AÑO	JORNADA EFECTIVA
117	1449
118	1449
119	1448
120	1447
121	1447
122	1446
123	1446
124	1445
125	1445
126	1444
127	1443
128	1443

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



H O S P I T A L



D E A V I L É S

