



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Hospital de la Cruz Roja de Gijón, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Hospital de la Cruz Roja de Gijón (Expediente C-012/2025 Código 33000592011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 22 de abril de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

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

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 27 de mayo de 2025—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-04531.

Acta de Otorgamiento del Convenio colectivo del Hospital de Cruz Roja de Gijón de los años 2024-2027

Reunida en Gijón, a las 11:30 horas del día 9 de abril de 2025, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa del Hospital de Cruz Roja de Gijón para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 integrada por las personas que seguidamente se relacionan:

De una parte: la representación del Hospital de Cruz Roja de Gijón formada por los siguientes miembros de su equipo directivo:

Don Leopoldo Álvarez Álvarez. Director-Gerente.

Don Andrés Avelino Fernández Cuesta. Director de Gestión.

Doña Patricia Vázquez Moro. Directora de Enfermería.

De otra parte: la representación legal de los/as trabajadores/as del Hospital de Cruz Roja de Gijón, integrada por los miembros de su Comité de Empresa que a continuación se relacionan:

Doña Susana Díaz Prieto. Presidenta. CC. OO.

Don Sergio Barriga Breña. Secretario. CSI.

Doña Amelia Alonso Bueno. CC. OO.

Don Hugo Orlando Caiza López. CC. OO.

Doña Aurora Rosas Martínez. CC. OO.

Doña Ana María Lanchas Ríos. CSI.

Doña Irene Orviz Menéndez. CSI.

Doña María Jesús Aláez Álvarez. CEMSATSE.

Doña Eugenia Sánchez Álvarez. CEMSATSE.

Don César Andrés Luengo. UGT.

Doña María Teresa García Huergo. UGT.

Doña María Amelia Busta Roza. USAE.



Asisten como representación sindical por las secciones sindicales:

Doña Ana Flor Argüelles Suárez. Sección sindical CC. OO.

Don David González Muñoz. Sección sindical CSI.

Don Jorge Meana Álvarez. Sección sindical CEMSATSE.

Don Miguel Martínez Fernández. Sección sindical UGT.

Intervienen: los primeros en nombre y representación de la propiedad del Hospital de Cruz Roja de Gijón como miembros de la Dirección de la Empresa, los segundos como representantes legales de los/as trabajadores/as integrantes de su Comité de Empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente suficiente capacidad legal para suscribir en todo su ámbito y extensión el presente Convenio del Hospital de Cruz Roja de Gijón según Acta de Constitución cuya copia se adjunta a la presente, lo que realizan conforme a las siguientes

Estipulaciones

Primera.—Que aprueban por mayoría de cada una de las partes el texto completo del Convenio Colectivo y sus Anexos, que se presentan adjuntos.

Segunda.—Que el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro ante el órgano administrativo competente, dándose por finalizada la negociación colectiva de los años 2024-2027, sin perjuicio de los efectos derivados del cumplimiento con posterioridad de los trámites de legalidad, depósito y publicidad que corresponde realizar a la autoridad laboral.

Tercera.—Que se autoriza en este acto a D. Andrés Avelino Fernández Cuesta para que realice las gestiones previstas en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores a los solos efectos del registro del Convenio dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

En prueba de conformidad y aceptación suscriben el presente Acta de Otorgamiento en el lugar y fechas arriba indicados por triplicado, quedando un original en poder de cada parte y otro para su unión a la solicitud de registro y publicación para cumplimiento de los requisitos establecidos en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

REGISTRO DE FIRMAS

Por la Empresa:

Don Leopoldo Álvarez Álvarez Director-Gerente	Doña Patricia Vázquez Moro Directora de Enfermería
Don Andrés Avelino Fernández Cuesta Director de Gestión	

Por los Representantes de los Trabajadores:

Doña Susana Díaz Prieto Presidenta CC. OO.	Doña María Jesús Aláez Álvarez CEMSATSE
Don Sergio Barriga Breña Secretario CSI	Doña Eugenia Sánchez Álvarez CEMSATSE
Doña Amelia Alonso Bueno CC. OO.	Don César Andrés Luengo UGT
Don Hugo Orlando Caiza López CC. OO.	Doña María Teresa García Huergo UGT
Doña Aurora Rosas Martínez CC. OO.	Doña María Amelia Busta Roza USAE
Doña Ana María Lanchas Ríos CSI	
Doña Irene Orviz Menéndez CSI	

Por la Representación Sindical:

Don David González Muñoz CSI	Don Miguel Martínez Fernández UGT
Don Jorge Meana Álvarez CEMSATSE	Doña Ana Flor Argüelles Suárez CC. OO.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOSPITAL DE LA CRUZ ROJA DE GIJÓN

CAP. I. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.—*Determinación de las partes y ámbito territorial.*

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por los representantes de las personas trabajadoras y del equipo directivo del Hospital de la Cruz Roja de Gijón cuyos nombres se han relacionado en el Acta de Otorgamiento del Convenio como integrantes de la Comisión Negociadora del mismo, los cuales se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad y legitimación necesarias para dicha suscripción.

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

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

Será de aplicación este Convenio a las personas trabajadoras que prestan sus servicios retribuidos, sujetos a la normativa laboral común en el ámbito de la organización y dirección del Hospital, cualquiera que sea el grupo 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 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales, si no se produjera denuncia expresa en la forma y en el período 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 y esté publicado en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

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

CAP. II. CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

Artículo 4.—*Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria es el órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo y está conformada por una representación de las partes negociadoras.

Tendrá una reunión semestral ordinaria y siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros. Las reuniones se celebrarán en el domicilio social de la empresa, sito en el 33202 de Gijón, calle Uría 37, esquina Adosinda.

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

Estará compuesta por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de la Dirección de la empresa, siendo las/os titulares las/os que a continuación se relacionan:

- Por parte de la empresa, las personas que en cada momento ostenten los cargos de Dirección-Gerencia, Dirección de Gestión y Dirección de Enfermería.
- Por parte de los representantes de las personas trabajadoras quienes ostenten en cada momento la Presidencia y Secretaría del Comité de Empresa, más otro/a de sus representantes legales elegido/a por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

La Empresa y el Comité podrán nombrar suplentes que sustituyan a las/os titulares.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales. Por ello, acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia del mismo, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como singulares, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

A tal efecto, una vez iniciado el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo no lo logran y con objeto de solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir entre las partes, se someterán a los procedimientos de mediación y arbitraje anteriormente expresados, dando cumplimiento a los términos mencionados en dicho precepto.

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 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.

5.2.—Jubilaciones:

La regulación del Convenio se actualizará en todo momento en aquellos aspectos en los que sea exigido por la legislación aplicable a las personas trabajadoras reguladas por el derecho laboral que pretendan jubilarse.

Se incorporarán las fórmulas establecidas en la legislación vigente para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y las que regulan el contrato de relevo en relación con la Jubilación Parcial, en este último caso sólo durante la vigencia del presente convenio.

La empresa se compromete a aceptar las jubilaciones parciales que le sean solicitadas por los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación vigente. Cuando sean aprobadas dichas jubilaciones, la empresa deberá disponer de un relevista para dicho puesto u otro similar.

La empresa se compromete a transformar los contratos de las personas trabajadoras relevistas en indefinidos, siempre que las condiciones de la misma lo permitan.

En ambos casos, la empresa se compromete a mantener el número medio de trabajadoras/es que hubiera en la plantilla a la firma del convenio colectivo. No obstante lo anterior, si la empresa necesitara la amortización de un puesto de trabajo, negociará la misma con las/os representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa.

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, de las que se informará al Comité de Empresa.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato por escrito, con las especificaciones establecidas en cada momento por la legislación vigente.

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

CAP. III. INGRESOS Y PROMOCIÓN 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 según recoge el régimen de contratación del Hospital de Cruz Roja. La Comisión Paritaria como órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio, velará especialmente por el seguimiento y control de la contratación del personal.

La cobertura temporal de vacantes se regirá por las disposiciones del Acuerdo de Contratación de Personal Temporal (bolsa de empleo temporal) del Hospital de Cruz Roja de Gijón, vigentes en cada momento.

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 3.º 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 y que con una duración inferior a 12 meses según la previsión inicial suponga promoción profesional porque tenga que ser objeto de cobertura temporal, las personas trabajadoras que acrediten estar en posesión de la titulación suficiente, tendrán derecho a desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo vacante, ostentando el grupo profesional y percibiendo el salario correspondiente a su nueva situación laboral. En todo caso, conservarán el derecho a reintegrarse automáticamente a su anterior puesto de trabajo, desde el momento de finalización de la sustitución.

Las personas trabajadoras que deseen optar a la cobertura temporal de vacantes 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. A partir de ese momento la empresa estará

obligada a llamar a las/os trabajadoras/es solicitantes cada vez que tenga una interinidad por riguroso orden de fecha de antigüedad de registro de la solicitud. En caso de empate entre varios candidatos, decidirán los servicios prestados en la empresa.

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 el siguiente baremo:
 - Por antigüedad, el 50% de la puntuación correspondiente al concurso, con un máximo de 10 años.
 - Por titulación directamente relacionada con el puesto a ocupar, títulos, cursos o formación, el 20% de la puntuación correspondiente al concurso, con un máximo de 400 horas.
 - Por conocimientos del puesto de trabajo, el 30% de la puntuación correspondiente al concurso, con un máximo de 12 meses.

La aplicación se realizará en cada caso por la Junta Facultativa que se constituirá al efecto y en la que siempre existirá representación de una persona del Comité de Empresa. Este baremo será publicado de forma simultánea a la convocatoria de la vacante, en el tablón de anuncios de la empresa, con una antelación mínima de 15 días antes de la fecha de fin de presentación de las solicitudes.

Los resultados de dicha valoración se harán públicos y a partir de la fecha de la publicación se establecerá un período de 15 días hábiles para posibles reclamaciones.

- d) En caso de empate entre varios candidatos decidirán los servicios prestados en la empresa.

7.4) Movilidad horizontal:

Las personas trabajadoras que deseen optar a la cobertura temporal de vacantes con una duración cierta de un grupo profesional igual con diferentes condiciones de trabajo o en diferente servicio, por estar en posesión de la capacitación o perfil suficiente para el ejercicio de la misma, registrarán su solicitud en la empresa vía Registro General de Entrada acreditando suficientemente la formación que ostentan. A partir de ese momento la empresa estará obligada a llamar a las personas candidatas cada vez que tenga una interinidad de duración superior a un día.

Se establecerá un período anual para realizar las solicitudes, del 1 al 15 de abril. No se podrán solicitar simultáneamente más de dos movilizaciones horizontales; pero se podrán modificar los puestos de las vacantes en la siguiente convocatoria y la nueva solicitud anulará automáticamente la anterior.

Para la cobertura de estas plazas se establecerá un listado en el que prevalecerá la fecha de antigüedad de registro la solicitud y en caso de empate entre varios candidatos decidirán los servicios prestados en la empresa.

Cuando la persona interesada sea llamada para esta cobertura de una interinidad de duración cierta superior a cinco días y rechace el ofrecimiento contractual sin causa justificada en dos ocasiones, pasará a la situación de baja temporal en el listado durante un período de 6 meses.

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 del contrato de trabajo, sin expresa autorización de la Dirección del Hospital documentada por escrito.

Artículo 9.—Período de prueba.

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

- Grupo A: 6 meses.
- Grupo B: 4 meses.
- Grupos C y D: 2 meses.
- Grupo E: 1 mes.

En el caso de contratos temporales de duración determinada concertados por un tiempo no superior a los seis meses, el período de prueba no excederá de un mes.

Durante este período, el personal contratado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido este período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá efectos plenos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y adopción, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Durante los períodos que se señalan, tanto la persona contratada como la empresa podrán proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

Artículo 10.—*Preaviso al cese.*

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

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

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

Artículo 11.—*Jornada laboral.*

La jornada laboral efectiva y exigible será la consistente en 1.519 horas (1.526 horas en años bisiestos) para el personal con turno fijo y la tabla de ponderación de jornada en función del número de noches programadas (Ver tabla de ponderación en el anexo III).

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter festivo.

La programación anual incorporará seis jornadas de libre disposición o 42 horas, que se disfrutarán en los términos establecidos en los artículos siguientes.

El descanso en cada jornada continuada igual o superior a 6 horas será de 20 minutos, computado como tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 12.—*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 un 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 I.

Artículo 13.—*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 aquéllas que, teniendo la consideración de extraordinarias por la legislación vigente, se realicen por la persona trabajadora en un día que tuviese programado como descanso y dicha compensación se realizará en cómputo mensual desde la fecha de realización. Para lo cual se computarán todas las horas realizadas en esta circunstancia por la persona trabajadora en el período de un mes natural y se multiplicarán por 1,5, redondeándose el resultado al entero más favorable a la persona trabajadora, si éste 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/de la trabajador/a para su disfrute dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

- A razón del 175% de la hora ordinaria, para las que realice la persona trabajadora obligándola 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 la persona trabajadora en el período de un mes natural y se multiplicarán por 1,75, redondeándose el resultado al entero más favorable a la persona trabajadora, si éste 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/de la trabajador/a para su disfrute dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Si por necesidades del servicio la compensación en descansos no fuera posible, las horas extraordinarias se compensarán conforme al 150% o 175% del precio de la hora ordinaria en todos los conceptos salariales de aplicación a la persona trabajadora. La persona trabajadora también podrá optar por esta compensación económica si así lo eligiera.

No se podrá superar el máximo de horas extraordinarias previsto por la legislación vigente y siempre tendrán un carácter excepcional y no programado.

Se informará al Comité de Empresa del volumen de horas extraordinarias de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 14.—*Vacaciones anuales.*

- a) Las vacaciones anuales para todo el personal afecto al presente convenio, serán de 30 días naturales y se disfrutarán antes del 31 de diciembre del año natural correspondiente, salvo en condiciones de incapacidad temporal o exención por riesgo.

El período de disfrute preferente será durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

- b) La solicitud de las vacaciones deberá realizarse en el período comprendido entre el 1 y el 15 de marzo del año correspondiente.
- c) Las vacaciones se disfrutarán en turnos rotatorios por grupo profesional, si las necesidades del servicio lo permiten.
- d) Como principio general, en el período preferente, el disfrute de las vacaciones se realizará durante 30 días naturales o fraccionado en quincenas:
 - Treinta días naturales, de la siguiente manera:
 - Del día 1 al 30.
 - Del día 2 al 31.
 - Del día 16 del mes de inicio al 15 del mes siguiente, cuando el mes en que se inicia tenga 30 días.
 - Del día 16 del mes de inicio al 14 del mes siguiente, cuando el mes en que se inicia tenga 31 días.
 - Del día 17 del mes de inicio al 15 del mes siguiente, cuando el mes en que se inicia tenga 31 días.
 - Quincenas, con las siguientes posibilidades:
 - Del día 1 al día 15.
 - Del día 16 al día 30.
 - O del día 17 al día 31.
- e) También podrán disfrutarse las vacaciones a petición del personal interesado, en cualquier momento del año natural fuera del período preferente, ya sea el mes natural completo, de forma fraccionada por quincenas naturales o períodos no inferiores a cinco días naturales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En este caso, los fraccionamientos no podrán superar los tres por año, incluidos los realizados en el período preferente.
- f) Los períodos de incapacidad temporal (I. T.) y exenciones por riesgo, se contabilizarán como tiempo trabajado a los efectos de cómputo de días de vacaciones.
- g) Se interrumpirán las vacaciones por causa de I. T. y exenciones por riesgo y se reanudarán posteriormente a la incorporación de la persona trabajadora, a solicitud de la misma y previo acuerdo con la empresa.
- h) Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora, por todos los conceptos, en los tres meses naturales precedentes a la fecha de inicio de las mismas.
- i) Si por necesidades de la empresa una persona trabajadora es obligada al disfrute de sus vacaciones fuera del período establecido se primará con una semana más.
- j) 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.
- k) El personal tendrá derecho a descontar siete horas de su jornada anual al cumplir los quince años de antigüedad en la empresa, 14 horas al cumplir los veinte años, 21 horas al cumplir los veinticinco años y 28 horas a partir de los treinta o más años de antigüedad. Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida. Las horas así generadas podrán acumularse entre sí, pudiendo disfrutarse a petición de la persona trabajadora a lo largo de todo el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Se solicitarán por escrito con una antelación de 15 días y deberán ser contestadas por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidas en caso contrario. Igualmente, y antes del 1 de diciembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar. Quedará anulada la solicitud por causa de I. T., exenciones por riesgo y si coinciden con un permiso retribuido causal sobrevenido.
- l) En el caso de imposibilidad de concesión de las vacaciones en el período solicitado dentro de un mismo Servicio y desempeño funcional, no se concederá en el año en cuestión a la persona trabajadora de menor antigüedad en la empresa. En sucesivos años, tendrá carácter rotatorio, de manera que la persona trabajadora a la que no se le hayan asignado las vacaciones solicitadas, pasará a ser la última a la que se le denegará el disfrute en el período solicitado.
- ll) La empresa facilitará a la RLT un informe de denegación de vacaciones, previamente a su publicación.

Artículo 15.—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.

15.1 Días de libre disposición.

15.1.1 Cuantía.

A lo largo de cada año natural las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a disfrutar de 6 días o 42 horas de licencia o permiso para asuntos particulares.

A partir del 1 de enero del año 2026, la persona trabajadora tendrá derecho a descontar 7 horas de su jornada anual al cumplir los 18 años de antigüedad, incrementándose a 14 horas al cumplir los 24 años de antigüedad, a 21 horas al cumplir los 27 años de antigüedad y a 28 horas al cumplir los 30 años de antigüedad o más.

A partir del 1 de enero del año 2027, tendrá derecho a descontar 14 horas de su jornada anual al cumplir los 18 años de antigüedad, incrementándose a 21 horas al cumplir los 24 años de antigüedad, a 28 horas al cumplir los 27 años de antigüedad y a 35 horas al cumplir 30 años de antigüedad o más.

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

15.1.3 Disfrute. Sólo podrá solicitarse la acumulación a vacaciones de un máximo de dos días de libre disposición. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. El período de disfrute se completará siempre antes del 31 de enero del año siguiente a su devengo.

15.1.4 Solictud. 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. Quedará anulada la solicitud por causa de I.T., exenciones por riesgo y si coinciden con un permiso retribuido causal sobrevenido.

15.2 Permisos retribuidos de carácter causal.

- a) Veintiún días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho, que podrán ser acumulables al período de vacaciones.
- b) Cinco días laborables por situación clínica de gravedad, intervención quirúrgica con ingreso hospitalario o sin él, pero que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se ampliará en dos días naturales cuando por tal causa la persona trabajadora tenga que desplazarse más de 100 kilómetros y en otros dos cuando tenga que hacerlo fuera de la península o del territorio nacional.
- c) En caso de intervención quirúrgica ambulatoria del cónyuge o persona conviviente como tal o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día natural en coincidencia con el hecho causante; se considerará ambulatoria toda intervención quirúrgica que no genere una estancia hospitalaria.
- d) En caso de prueba diagnóstica del trabajador/a, con contraste o sedación, o intervención quirúrgica ambulatoria del trabajador/a, el permiso será de un día natural.

En caso de una prueba diagnóstica con sedación del cónyuge o persona conviviente como tal o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise acompañamiento por indicación médica y el hecho causante coincida con el turno de la persona trabajadora, el permiso será para dicho turno.

- e) Los días correspondientes según la legislación vigente, por nacimiento de un/a hijo/a.
- f) Un día natural por matrimonio o formalización oficial de pareja de hecho de hijas/os, hermanas/os o padres de la persona trabajadora.
- g) Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si fuese necesario un desplazamiento superior a 100 Km al efecto, se ampliará en dos días laborables y en otros dos cuando tenga que hacerlo fuera de la península o del territorio nacional.
- h) Un día natural por el fallecimiento de un familiar de tercer grado de consanguinidad.
- i) Permiso retribuido para ausentarse del trabajo «por causa de fuerza mayor» de hasta 4 días al año que se puede distribuir por horas y que será retribuido, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, aportando las personas trabajadoras la acreditación del motivo de ausencia. En el caso de que dos o más trabajadores del mismo servicio generasen este derecho por el mismo hecho causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de servicio, a tenor de la cartelera y plantilla existente en ese momento dentro de la entidad.
- j) Un día natural por cambio de domicilio.
- k) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- l) Hasta quince días de permiso retribuido al año para acudir a actividades formativas directamente relacionadas con la actividad profesional del trabajador/a (congresos, cursos, etc.). Estos permisos se solicitarán por la persona trabajadora siempre por escrito, acompañando programa y cuanta documentación sirva para acreditar el interés concreto de la persona solicitante. Su petición será siempre informada por escrito por la persona que ostente la presidencia de la Comisión de Docencia del Hospital, cuya normativa es pública. La Dirección de la Empresa concederá o denegará dicha solicitud de forma motivada y dará traslado de una copia al Comité de Empresa.
- m) Cuando la empresa considere necesaria la realización de acciones formativas de reciclaje profesional o estime conveniente enviar a una/o o varias/os de sus trabajadoras/es a congresos, mesas redondas, etc., les 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 50,00 euros/día.
- n) 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 de la persona trabajadora 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/la trabajador/a tendrá derecho a no asistir al trabajo doce horas antes de la convocatoria del examen.
- o) El tiempo necesario para asistir a una 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 solicitud previa, excepto en aquellos casos que por su propia naturaleza sea imposible, en esta situación, serán comunicados a la empresa con la mayor brevedad posible. Siempre se exigirá la 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 el caso de los días naturales y el primer día laborable a partir del hecho causante en el resto.

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

Artículo 16.—*Excedencia.*

- a) La excedencia forzosa por desempeño de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y la que obedezca al cuidado de familiares e hijos/as, en función de lo previsto en la legislación vigente 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 las mismas en el momento de su concesión.
- b) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por todo/a trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, por un período cierto superior a cuatro meses e inferior a cinco años.
La persona trabajadora 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 período 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 un mes de antelación al vencimiento de la misma, en el caso de que la excedencia fuese de 1 a 2 años y con una antelación de al menos tres meses cuando fuese de 3 a 5 años.
- d) El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia en el caso de que la misma fuese de 1 a 2 años y con una antelación de al menos tres meses cuando ésta fuese de 3 a 5 años.
- e) Disfrutado un período de excedencia voluntaria, sólo se podrá solicitar otro transcurridos dos años desde la reincorporación del anterior. A efectos de reserva de plaza se computará el período ya disfrutado por el/la trabajador/a, que tendrá reserva de plaza sólo por el tiempo no consumido con la anterior excedencia.

Artículo 17.—*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 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 a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- c) Se facilitará la exención de noches de la mujer embarazada, si ésta lo solicita.

Artículo 18.—*Licencia sin sueldo.*

- a) Toda persona trabajadora tendrá derecho a solicitar catorce 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/as representantes legales de la persona trabajadora. Se considerará motivo suficiente para la denegación que esté disfrutando de este derecho simultáneamente el 2% de la plantilla. Durante estos días no existirá la obligación de retribuir a la persona trabajadora, pero la empresa estará obligada a mantenerla en alta y cotizar por el mínimo del grupo tarifa en el que se encuentre encuadrada.
- b) El/la trabajador/a podrá disponer de hasta seis 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, o cuando de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la empresa. Durante estos días no existirá la obligación de retribuir al/a la trabajador/a, pero la empresa estará obligada a mantenerlo/a en alta y cotizar por el mínimo del grupo tarifa en el que se encuentre encuadrado/a.
La persona trabajadora no podrá ejercer durante estos períodos (a y b) actividades profesionales que entren en competencia con la empresa por ser de igual o similar naturaleza a las prestadas por el Hospital.
- c) El contrato de trabajo podrá suspenderse de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa por un período de tiempo inferior a un año, que en cualquier caso será cierto. Durante este período la persona trabajadora 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 período que dure esta licencia la empresa estará exonerada de la obligación de remunerar a la persona trabajadora y cotizar por ella. La no reincorporación del/de la trabajador/a sin previo aviso o causa justificada a la conclusión del período de suspensión convenido, determinará la extinción del contrato por dimisión de la persona trabajadora y la provisión de la vacante por el procedimiento establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

CAP. V. TABLA DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones del personal regulado por el presente convenio tendrán con carácter general la estructura y distribución de las del personal laboral del SESPA, por tratarse de un Hospital de Agudos asociado vinculado mediante Convenio Singular a la Red Hospitalaria Pública del Principado de Asturias, con las particularidades que se establecen en cada caso por el diferente modelo de gestión entre los centros de titularidad del SESPA y el Hospital de Cruz Roja de Gijón de titularidad de Cruz Roja Española. Se continúa así el itinerario para la homologación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras 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.

En las diferencias que se observen, se tenderá a homologar el cómputo bruto anual de las retribuciones de las/os trabajadoras/es del Hospital de Cruz Roja de Gijón al de las/os trabajadoras/es del SESPA.

Las cuantías de las retribuciones y su modificación durante la vigencia del Convenio, figuran en las tablas del anexo II o en el propio anexo II, con efectos económicos desde el 1 de enero del año correspondiente.

La estructura retributiva se expone en los siguientes artículos:

Artículo 19.—*Salario fijo consolidado.*

Son retribuciones salariales fijas, el salario base, el complemento de destino, el complemento específico, el de productividad fija y el de carrera horizontal, que corresponden a cada grupo y puesto de trabajo, sin considerar componentes personales o de condiciones de trabajo singulares.

19.1 Salario base.

El salario base corresponde al salario de calificación de la persona trabajadora y por lo tanto lo retribuye en función de su grupo profesional.

19.2 Complemento de destino.

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

19.3 Complemento específico.

Destinado a retribuir las condiciones peculiares de algunos puestos de trabajo, en relación con otros de igual grupo, 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.

19.4 Complemento de productividad fija.

Es un concepto salarial fijo, para cada grupo profesional, a percibir en doce mensualidades. Su importe es el establecido en el anexo II.

19.5 Complementos de carrera horizontal.

19.5.1 El complemento de carrera horizontal de la categoría primera es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional, a percibir en catorce mensualidades. Este complemento se aplicará a todos los trabajadores que posean la condición de indefinido que lleven cinco años de trabajos prestados en la empresa y soliciten el reconocimiento de dicha categoría. Su importe es el establecido en el anexo II de la tabla salarial.

19.5.2 El complemento de carrera horizontal de la categoría segunda es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional, a percibir en catorce mensualidades, que se aplicará a aquellos trabajadores que hayan mantenido durante 5 años el complemento de carrera horizontal de la categoría primera y soliciten el reconocimiento de la misma. Tendrá un nuevo y único acceso extraordinario a la categoría para aquellas personas trabajadoras que, con 10 años de servicios prestados en la empresa, acrediten el cumplimiento del resto de requisitos del Reglamento de la Carrera Horizontal del Hospital de Cruz Roja de Gijón, en el período comprendido entre el 1 de junio del año 2025 y el 31 de diciembre del año 2025. A partir del 1 de enero del año 2026, el acceso a esta categoría será el establecido en el mencionado Reglamento.

19.5.3 El complemento de carrera horizontal de la categoría tercera es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional, a percibir en catorce mensualidades, que se aplicará a aquellos trabajadores que hayan mantenido durante 5 años el complemento de carrera horizontal de la categoría segunda y soliciten el reconocimiento de la misma. Se comenzará a percibir a partir del 1 de enero del año 2026, con un único acceso extraordinario a la categoría para aquellas personas trabajadoras que, con 15 años de servicios prestados en la empresa, acrediten el cumplimiento del resto de requisitos del Reglamento de la Carrera Horizontal del Hospital de Cruz Roja de Gijón para esta categoría. A partir del 1 de enero del año 2027, el acceso a esta categoría será el establecido en el mencionado Reglamento.

19.5.4 El complemento de carrera horizontal de la categoría cuarta es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional, a percibir en catorce mensualidades, que se aplicará a aquellos trabajadores que hayan mantenido durante 5 años el complemento de carrera horizontal de la categoría tercera y soliciten el reconocimiento de la misma. Se comenzará a percibir a partir del 1 de enero del año 2027, con un único acceso extraordinario a la categoría para aquellas personas trabajadoras que, con 20 años de servicios prestados en la empresa, acrediten el cumplimiento del resto de requisitos del Reglamento de la Carrera Horizontal del Hospital de Cruz Roja de Gijón para esta categoría. A partir del 1 de enero del año 2028, el acceso a esta categoría será el establecido en el mencionado Reglamento.

La Comisión de negociación del Convenio colectivo ha desarrollado el Reglamento de Carrera Horizontal de las Personas Trabajadoras del Hospital de Cruz Roja de Gijón para el acceso a los complementos de carrera horizontal de las cuatro categorías, por el que se regirán los mismos, salvo los mencionados accesos extraordinarios a la segunda, tercera y cuarta categorías de los años 2025, 2026 y 2027. El objetivo de la carrera horizontal es conseguir la mejora continuada de la calidad de la atención y la asistencia al usuario.

Artículo 20.—*Salario variable.*

20.1 Complemento de guardias médicas.

Retribución variable por asistencia médica continuada, en cuanto que se percibe por su realización efectiva, incluyendo cualquier otro concepto que pueda asociarse a prolongación de jornada, nocturnidad o festivo.

Con carácter general serán 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.

Se definen las guardias de festivos especiales, como aquella asistencia continuada de 24 horas, que se realiza los días 1 y 6 de enero, 8 de septiembre y 24, 25 y 31 de diciembre de cada año.

20.2 Complemento especial de asistencia a procesos quirúrgicos.

Retribución variable por asistencia quirúrgica para el cumplimiento de los objetivos asistenciales y de calidad ante la imposibilidad de respuesta con los recursos habituales. La cuantía figura en el anexo II, sólo se percibe por su realización efectiva y en ningún caso originará derechos individuales correspondientes a períodos sucesivos.

20.3 Complemento de nocturnidad.

Concepto que retribuye, para el personal no facultativo, la prestación de servicios en turno de noche.

El pago del citado complemento se abonará según la tabla salarial, siendo su importe el que figura en el anexo II correspondiente. Se considera noche de día festivo la que transcurre desde la entrada del día anterior al festivo.

20.4 Trabajo en domingos y festivos.

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

Se definen como festivos especiales los días 1 y 6 de enero, 8 de septiembre y 24, 25 y 31 de diciembre de cada año, siendo su retribución la establecida en las tablas de asistencia continuada del anexo II.

20.5 Complemento de localización.

El personal con el que se pacte una localización por necesidades del servicio, percibirá una retribución cuyo importe figura en el anexo II.

Artículo 21.—*Complemento de turnicidad.*

Devengo mensual según el anexo II, para el personal no facultativo, por la efectiva realización de trabajos en régimen de turnos, siempre y cuando sean rotatorios o en jornadas partidas. Se excluye expresamente el personal que realice de forma continuada jornada de mañanas o de tardes y que esporádicamente cambie de turno o lo haga los fines de semana y festivos.

Artículo 22.—*Complemento mensual de carácter básico.*

Devengo mensual según el anexo II, para el personal no facultativo que no perciba retribución mensual por concepto de turnicidad, nocturnidad o trabajo en domingos y festivos.

Artículo 23.—*Complemento de coordinador de servicio.*

Devengo mensual según el anexo II, para el personal facultativo, que sólo se percibe por la efectiva realización de un trabajo de libre designación y revocación, con especial dedicación o responsabilidad y que no genera derechos individuales tras su rescisión.

Artículo 24.—*Complemento de responsabilidad organizativa en radiología.*

Devengo mensual según el anexo II, para el personal no facultativo por la efectiva realización de un trabajo con responsabilidad organizativa dentro de su grupo, que tiene carácter de libre designación y revocación y que no genera derechos individuales tras su rescisión.

Artículo 25.—*Componente personal de antigüedad.*

Es un complemento personal que incrementa el salario individual y que percibirán las personas trabajadoras por cada tres años de servicios prestados. Se abonará conforme al modelo retributivo vigente en la empresa, según figura en el anexo II.

Artículo 26.—*Pagas extraordinarias.*

Todas las personas trabajadoras recibirán dos pagas extraordinarias anuales, cuyos períodos de devengo son del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre respectivamente. Consistirán en el importe de una mensualidad del salario base, de la antigüedad, del complemento de destino, del complemento específico y del complemento de carrera horizontal.

Artículo 27.—*Compensación y absorción salarial.*

Respecto a las retribuciones pactadas en el presente Convenio, operará la compensación y absorción salarial, compensándose y absorbiéndose cualesquiera otros complementos salariales de mejora individual o colectiva que las personas trabajadoras pudieran estar percibiendo por encima de lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.



Artículo 28.—*Anticipos y préstamos.*

28.1 Anticipos.

Todo/a trabajador/a 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. Asimismo 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.

28.2 Préstamos.

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

El/la trabajador/a 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 12 meses desde su concesión.

CAP. VI. OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS

Artículo 29.—*Reconocimientos médicos.*

La empresa pondrá a disposición de todo el personal la posibilidad de realizar un reconocimiento médico general anual, para lo que proporcionará los medios necesarios a tal fin dentro del año.

En materia de reconocimientos médicos de empresa se estará a las previsiones establecidas en la Ley 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 las personas trabajadoras.

Artículo 30.—*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 un informe sobre las compras de uniformes y equipos de protección individual.

La elección del calzado será de cuenta de cada trabajador/a, 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.

Las personas trabajadoras obligadas a utilizar calzado específico en su puesto de trabajo recibirán un suplido anual con la nómina del mes de enero de 51,87 euros libres de devengo. Este plus se actualizará con el I. P. C. de cada ejercicio y comportará la obligación de que la persona trabajadora 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 31.—*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 las/os delegadas/os de prevención y las personas trabajadoras designadas por la empresa; su composición será pública, conocerá todas las actividades que se realicen por el Servicio de Prevención, con las atribuciones que se establecen en las normas jurídicas de aplicación.

Artículo 32.—*Permutas de trabajo.*

Las personas trabajadoras de un mismo grupo profesional podrán permutar, previa autorización, sus respectivos puestos de trabajo. Si la autorización fuese negativa, será informado el Comité de Empresa.

Artículo 33.—*Incapacidad temporal. Mejora directa de prestaciones complementarias en situación de I. T.*

Durante el tiempo que las personas trabajadoras se encuentren en dicha situación, tanto derivada de enfermedad común, como de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán consideradas 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 las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 establecidas por su salario de calificación (salario base, complemento de destino, complemento específico, productividad fija, turnicidad, pagas extraordinarias, complemento personal de antigüedad y el complemento de carrera horizontal).

Artículo 34.—*Seguro de vida y ayuda por fallecimiento*

Póliza colectiva de accidentes y ayuda por fallecimiento:

La empresa suscribirá y mantendrá en vigor durante el período de aplicación del presente convenio una póliza colectiva de seguro de accidente y fallecimiento, de la que entregará una copia al Comité de Empresa. Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad permanente derivados de accidente, sea por causas laborales o no, así como el fallecimiento no accidental.

Serán beneficiarias todas las personas trabajadoras que se encuentren en alta en la empresa en el momento del hecho causante o sus causahabientes en caso de fallecimiento. Las garantías y capitales asegurados serán de 6.012 euros por persona trabajadora 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. Las personas trabajadoras dejarán de estar incluidas en la póliza cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa.

Artículo 35.—*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 existentes con anterioridad al momento de la subrogación.

CAP. VII. DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 36.—*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:

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.
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/las socios/as.
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, el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.
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 de infracciones y especialmente en supuestos de despido, con previo aviso a la imposición de las 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:

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.
2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
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) Garantías.

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o delegados/as de personal, podrá ser despedido/a o sancionado/a 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 de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy

graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados/as de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados/as 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 en el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social y ejerciendo tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
4. El uso de espacios del Hospital fuera de los destinados a los sindicatos y al Comité de Empresa, se solicitará previamente a la Dirección.
5. Dispondrán del 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/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as del personal o miembros del Comité, como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o cuando el Comité sea convocado por la empresa.

3) Prácticas sindicales.

Lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

CAP. VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.—*Graduación de las faltas.*

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

1) Serán faltas leves las siguientes:

- a) La 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/as compañeros/as, superiores o subordinados/as.
- c) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- d) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a dos días, en un período de 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, aun 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/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los/as 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/as usuarios/as del Hospital.
- d) La falta de asistencia sin causa justificada durante tres días, en un período 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 un período de 90 días sucesivos naturales.

3) Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un período de treinta sucesivos naturales.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días en un período de treinta sucesivos naturales, o durante más de veinte días en un período 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 38.—*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.

CAP. IX. IGUALDAD DE TRATO. VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 39.—*Plan de igualdad.*

La igualdad de género es un derecho fundamental reflejado en la Constitución Española y un valor esencial en nuestra sociedad. Además, es una condición necesaria para lograr el bienestar social, el crecimiento económico y la cohesión social.

Ya en el año 2006 el Código de Conducta de Cruz Roja Española estableció que, en los procesos de selección y contratación de personal, regiría una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Modificándose sus estatutos en marzo del 2007 para incluir entre los fines de la institución "la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo."

Como muestra del interés de Cruz Roja Española para articular esta estrategia se creó en diciembre del 2015 la Comisión de Género del Comité Nacional, que ha desarrollado diferentes documentos directores para la implantación de la transversalidad de género en la institución. Así se crea el IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española 2022-2025, al que se acoge el Hospital de Gijón, así como a las sucesivas modificaciones que se realicen.

Artículo 40.—*Plan contra la violencia de género.*

La violencia contra las mujeres es una lacra social que atenta contra los derechos humanos y que ocurre cada día en espacios públicos y privados. Entre las prioridades de Cruz Roja Española está la lucha contra la misma, para lo que existen diferentes proyectos además del Plan de Igualdad, entre los que se incluyen un servicio telefónico de atención y protección para víctimas de la violencia de género, conocido como ATENPRO, grupos de Ayuda, proyectos de Puentes hacia el Empleo y actividades de sensibilización. El Hospital se compromete a su difusión y aplicación.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 41.—*Plan de no discriminación de las personas LGTBIQ+*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar y afiliación o no a un sindicato.

La empresa respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Como muestra del interés de Cruz Roja Española para articular esta estrategia se creó el V Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual, por Razón de Sexo, por Orientación Sexual y por Identidad de Género, al que se acogió el Hospital de Gijón en todos sus términos y que se ha modificado para incorporar la totalidad de los requisitos preceptivos recogidos en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de

las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y que ha pasado a denominarse Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual, por Razón de Sexo, por Orientación e Identidad Sexual y Expresión de Género.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar y discapacidad, tal y como establece la legislación.

Anexos

Anexo I

HORARIOS Y TURNOS

Con carácter general las referencias al turno de mañana se entienden hechas a las siete horas realizadas entre las 08 y las 15 horas; al de tarde al de las siete horas realizadas entre las 15 y las 22 horas y al de noche al de las diez horas realizadas entre las 22 y las 08 horas.

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.

Únicamente bajo circunstancias extraordinarias y previo acuerdo con el Comité de Empresa y respetándose en todo caso el cómputo total de horas de jornada, podrá existir algún horario diferente a los expresados a continuación.

1) Enfermera/o-técnico/a en cuidados auxiliares de enfermería (tcae) y auxiliar sanitario de unidades de hospitalización:

Realizan jornadas rotatorias de mañana, tarde y noche, con descansos según la programación anual de la cartelera de trabajo.

2) Personal de laboratorio de análisis clínicos-banco de sangre-anatomía patológica y farmacia:

Realizan jornadas rotatorias de mañana y tarde de siete horas con descansos todos los sábados, domingos y festivos.

- TCAE de laboratorio: realizan jornadas rotatorias de mañana y noche, con descansos según la programación anual de la cartelera de trabajo.
- Enfermera de laboratorio: realiza jornadas de mañanas de siete horas (7 a 14 horas), con descansos todos los sábados, domingos y festivos.
- Enfermera de transfusión: realiza jornadas de mañanas de siete horas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.

3) Personal del área quirúrgica-reanimación y esterilización:

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.

4) Personal de la unidad de hemodiálisis:

- Turno diurno: se realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de ocho horas, de lunes a sábado, con descansos según la programación anual de la cartelera de trabajo.
- Turno nocturno: se realizan jornadas de trabajo rotatorias de noche, con descansos según la programación anual de la cartelera de trabajo.

5) Personal del área de fisioterapia:

Realizan las siguientes jornadas:

- Fisioterapeutas:
 - De Ortopediatria y Cirugía: realizan jornadas de lunes a domingo, según la programación anual de la cartelera de trabajo.
 - De Geriatria: realizan jornadas de lunes a viernes, según la programación anual de la cartelera de trabajo.
- TCAE de Rehabilitación con apoyo a las Unidades de Hospitalización:
 - Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas, de lunes a domingo en Ortopediatria y de lunes a viernes en Geriatria.
- Auxiliar Sanitario de Rehabilitación con apoyo a las Unidades de Hospitalización:
 - Turnos de mañanas: se realizan jornadas de siete horas, de 08:00 a 15:00 horas.
 - Turnos deslizados: se realizan jornadas de siete horas, de 09:30 a 16:30 horas.

6) Supervisión de enfermería:

- De hospitalización: realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.



- De servicios especiales: realizan jornadas de trabajo de siete horas en turno de mañanas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.

7) Personal de administración-unidad de dietética-unidad de trabajo social:

Realizan jornadas de mañana de siete horas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.

8) Personal de admisiones-consultas externas-archivo de historias clínicas:

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.

9) Personal de radiología y unidad de cribado de cáncer de mama:

Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.

10) Servicios generales-mantenimiento-limpieza:

- Supervisión: realizan jornadas de trabajo de siete horas en turno de mañanas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.
- Operarias/os: realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas, con descansos según la programación anual de la cartelera de trabajo.

11) Cocina:

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

12) Titulados superiores. Personal facultativo:

Realizan jornadas de trabajo de mañana de siete horas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos.

13) Personal facultativo de la unidad de geriatría:

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

Realizan guardias médicas rotatorias 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/la médico/a que la realiza. En todo caso se respetará el disfrute del día y medio de descanso semanal.



Cruz Roja

Hospital de Gijón

ANEXO II. TABLA SALARIAL 2024

TABLAS SALARIALES									
PERSONAL FACULTATIVO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2024
Médico/a Especialista	A	24	1.287,76	677,73	1.394,02	525,84	3.359,51	3.885,35	53.343,22
Farmacéutico/a Especialista	A	24	1.287,76	677,73	1.394,02	525,84	3.359,51	3.885,35	53.343,22
Facultativo/a Hemodiálisis	A	24	1.287,76	677,73	1.394,02	525,84	3.359,51	3.885,35	53.343,22
Médico/a Unidad Geriátrica	A	24	1.287,76	677,73	1.394,02	525,84	3.359,51	3.885,35	53.343,22
Facultativo-a/titulado-a superior	A	24	1.287,76	677,73	1.394,02	47,30	3.359,51	3.406,81	47.600,74

PERSONAL SANITARIO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2024
Sup. Enfermería/Sup. Fisioterapia	B	22	1.092,91	592,77	832,04		2.517,72	2.517,72	35.248,08
Fisioterapeuta	B	21	1.092,91	550,33	493,38	24,08	2.136,62	2.160,70	30.201,64
Enfermera de Hospitalización	B	21	1.092,91	550,33	493,38	1,78	2.136,62	2.138,40	29.934,04
Enfermera Servicios Especiales	B	21	1.092,91	550,33	493,38	1,78	2.136,62	2.138,40	29.934,04
Grado Nutrición y Dietética	B	21	1.092,91	550,33	493,38	1,78	2.136,62	2.138,40	29.934,04
Técnico/a Especialista Rx./Lab.	C	17	814,72	432,87	351,69	31,00	1.599,28	1.630,28	22.761,92
TCAE Hospitalización	D	15	666,16	380,71	321,26	62,88	1.368,13	1.431,01	19.908,38
TCAE Servicios Especiales	D	15	666,16	380,71	321,26	62,88	1.368,13	1.431,01	19.908,38
Aux. Sanitario Hospitalización	D	15	666,16	380,71	321,26	62,88	1.368,13	1.431,01	19.908,38
Aux. Sanitario Serv. Especiales	D	15	666,16	380,71	321,26	62,88	1.368,13	1.431,01	19.908,38

PERSONAL NO SANITARIO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2024
Jefe/a de Personal	A/B	24	1.287,76	677,73	949,13		2.914,62	2.914,62	40.804,68
Jefe/a de Contabilidad	A/B	24	1.287,76	677,73	949,13		2.914,62	2.914,62	40.804,68
Jefe/a de Servicios Generales	A/B	24	1.287,76	677,73	949,13		2.914,62	2.914,62	40.804,68
Jefe/a de Admisiones	A/B	24	1.287,76	677,73	949,13		2.914,62	2.914,62	40.804,68
Trabajador/a Social	B	21	1.092,91	550,33	450,31		2.093,55	2.093,55	29.309,70
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	B	21	1.092,91	550,33	450,31		2.093,55	2.093,55	29.309,70
Téc. Documentación Sanitaria	C	17	814,72	432,87	351,69	22,09	1.599,28	1.621,37	22.655,00
Téc. Especta. Admon./Of. Advo	C	17	814,72	432,87	351,69	22,09	1.599,28	1.621,37	22.655,00
Informático/a	C	17	814,72	432,87	351,69	22,09	1.599,28	1.621,37	22.655,00
Secretario/a Dirección	C	17	814,72	432,87	351,69	22,09	1.599,28	1.621,37	22.655,00
Cocinero/a	C	17	814,72	432,87	351,69	22,09	1.599,28	1.621,37	22.655,00
Auxiliar Administrativo/a	D	15	666,16	380,71	316,32	77,09	1.363,19	1.440,28	20.009,74
Conductor/a de Instalaciones	D	15	666,16	380,71	316,32	77,09	1.363,19	1.440,28	20.009,74
Supervisor/a Servicios Generales	D	18	666,16	458,99	539,95		1.665,10	1.665,10	23.311,40
OSG Limpiador/a Hospitalización	E	13	608,20	328,46	254,52	110,16	1.191,18	1.301,34	17.998,44
OSG Limpiador/a Serv. Especiales	E	13	608,20	328,46	254,52	110,16	1.191,18	1.301,34	17.998,44
Operario/a Servicios Generales	E	13	608,20	328,46	254,52	110,16	1.191,18	1.301,34	17.998,44



COMPLEMENTO CARRERA HORIZONTAL 2024

TABLAS SALARIALES								
PERSONAL FACULTATIVO								
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año		
Médico/a Especialista	A	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
Farmacéutico/a Especialista	A	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
Facultativo/a Hemodiálisis	A	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
Médico/a Unidad Geriátrica	A	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
Facultativo-a/titulado-a superior	A	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
PERSONAL SANITARIO								
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año		
Sup. Enfermería/Sup. Fisioterapia	B	22	131,72	1.844,08	263,43	3.688,02		
Fisioterapeuta	B	21	131,72	1.844,08	263,43	3.688,02		
Enfermera de Hospitalización	B	21	131,72	1.844,08	263,43	3.688,02		
Enfermera Servicios Especiales	B	21	131,72	1.844,08	263,43	3.688,02		
Grado Nutrición y Dietética	B	21	131,72	1.844,08	263,43	3.688,02		
Técnico/a Especialista Rx./Lab.	C	17	86,46	1.210,44	172,92	2.420,88		
TCAE Hospitalización	D	15	69,99	979,86	139,98	1.959,72		
TCAE Servicios Especiales	D	15	69,99	979,86	139,98	1.959,72		
Aux. Sanitario Hospitalización	D	15	69,99	979,86	139,98	1.959,72		
Aux. Sanitario Serv. Especiales	D	15	69,99	979,86	139,98	1.959,72		
PERSONAL NO SANITARIO								
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año		
Jefe/a de Personal	A/B	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
Jefe/a de Contabilidad	A/B	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
Jefe/a de Servicios Generales	A/B	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
Jefe/a de Admisiones	A/B	24	205,81	2.881,34	411,63	5.762,82		
Trabajador/a Social	B	21	131,72	1.844,08	263,43	3.688,02		
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	B	21	131,72	1.844,08	263,43	3.688,02		
Téc. Documentación Sanitaria	C	17	86,46	1.210,44	172,92	2.420,88		
Téc. Especta. Admon./Of. Advo	C	17	86,46	1.210,44	172,92	2.420,88		
Informático/a	C	17	86,46	1.210,44	172,92	2.420,88		
Secretario/a Dirección	C	17	86,46	1.210,44	172,92	2.420,88		
Cocinero/a	C	17	86,46	1.210,44	172,92	2.420,88		
Auxiliar Administrativo/a	D	15	69,99	979,86	139,98	1.959,72		
Conductor/a de Instalaciones	D	15	69,99	979,86	139,98	1.959,72		
Supervisor/a Servicios Generales	D	18	69,99	979,86	139,98	1.959,72		
OSG Limpiador/a Hospitalización	E	13	53,51	749,14	107,02	1.498,28		
OSG Limpiador/a Serv. Especiales	E	13	53,51	749,14	107,02	1.498,28		
Operario/a Servicios Generales	E	13	53,51	749,14	107,02	1.498,28		



COMPONENTE SINGULAR POR TURNICIDAD 2024

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO B	120,59
GRUPO C	65,32
GRUPO D	56,27
GRUPO E	55,27

COMPONENTE PERSONAL DE ANTIGÜEDAD 2024

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO A	49,51
GRUPO B	39,61
GRUPO C	29,78
GRUPO D	19,88
GRUPO E	15,03

CANTIDAD MENSUAL DE CARÁCTER BÁSICO 2024

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO B	50,24
GRUPO C	50,24
GRUPO D	50,24
GRUPO E	50,24



ASISTENCIA CONTINUADA 2024

CONCEPTO /GRUPO	
Guardias Médicas de presencia física Personal Facultativo Atención Especializada	
Valor hora de guardia días laborables de lunes a viernes	29,14
Valor hora de guardia sábados, domingo y festivos	31,15
Valor hora de guardia de Festivos especiales 1,6/I - 8/IX - 24,25,31/XII	44,21
Valor hora de quinta guardia y siguientes	31,15
Supervisor de Área y de Unidad (Fuera de la Jornada Ordinaria)	
Módulo de Localización precio/hora GRUPO B sábados, domingos y festivos	9,02
Módulo de Localización precio/hora GRUPO B Festivo Especial	13,01
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C días laborables	4,39
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D días laborables	4,29
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C sábados, domingos y festivos	4,94
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D sábados, domingos y festivos	4,94
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C Festivo Esp.	6,41
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D Festivo Esp.	6,03
Resto de Personal (Dentro de la Jornada Ordinaria)	
GRUPO B	
Por cada hora de noche en día laborable	4,60
Por cada hora de noche de domingo o festivo	9,96
Por cada hora de domingo o festivo	9,76
GRUPO C	
Por cada hora de noche en día laborable	3,78
Por cada hora de noche de domingo o festivo	7,96
Por cada hora de domingo o festivo	7,76
GRUPO D	
Por cada hora de noche en día laborable	3,52
Por cada hora de noche de domingo o festivo	7,69
Por cada hora de domingo o festivo	7,49
GRUPO E	
Por cada hora de noche en día laborable	3,50
Por cada hora de noche de domingo o día festivo	7,53
Por cada hora de domingo o festivo	7,33

COMPLEMENTO ESPECIAL ASISTENCIA A PROCESOS QUIRÚRGICOS 2024

Cuantía / módulo	310,00
------------------	--------

COMPLEMENTO R. ORGANIZATIVA RADIOLOGÍA 2024

Cuantía / módulo	175,00
------------------	--------

COMPLEMENTO COORDINADOR/A SERVICIO 2024

Cuantía / módulo	337,30
------------------	--------

Cruz Roja | *Hospital de Gijón*

El personal de turno rotatorio de Atención Hospitalaria, que preste servicios dentro de la jornada ordinaria de trabajo, durante los festivos especiales (*), será retribuido de la siguiente forma:

- Horas de los turnos de mañana y tarde de los días 24 y 31 de diciembre: la cantidad correspondiente al valor de la hora de un domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.
- Horas de los turnos de noche del 7 al 8 de septiembre, del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y del 5 al 6 de enero: el importe equivalente al doble del correspondiente al valor de la hora de noche de domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.
- Horas de los turnos de mañana y tarde de los días 8 de septiembre, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: el doble de la cantidad que corresponda al valor de la hora de un domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.

(*) Cuando coincidan con domingo, sólo se abonará el precio del festivo especial, sin añadir el correspondiente al domingo.

**Cruz Roja***Hospital de Gijón***ANEXO II. TABLA SALARIAL 2025**

TABLAS SALARIALES									
PERSONAL FACULTATIVO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2025
Médico/a Especialista	A	24	1.313,52	691,28	1.421,90	536,36	3.426,70	3.963,06	54.410,12
Farmacéutico/a Especialista	A	24	1.313,52	691,28	1.421,90	536,36	3.426,70	3.963,06	54.410,12
Facultativo/a Hemodiálisis	A	24	1.313,52	691,28	1.421,90	536,36	3.426,70	3.963,06	54.410,12
Médico/a Unidad Geriátrica	A	24	1.313,52	691,28	1.421,90	536,36	3.426,70	3.963,06	54.410,12
Facultativo-a/titulado-a superior	A	24	1.313,52	691,28	1.421,90	48,25	3.426,70	3.474,95	48.552,80

PERSONAL SANITARIO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2025
Sup.Enfermería/Sup.Fisioterapia	B	22	1.114,77	604,63	848,68		2.568,08	2.568,08	35.953,12
Fisioterapeuta	B	21	1.114,77	561,34	503,25	24,56	2.179,36	2.203,92	30.805,76
Enfermera de Hospitalización	B	21	1.114,77	561,34	503,25	1,82	2.179,36	2.181,18	30.532,88
Enfermera Servicios Especiales	B	21	1.114,77	561,34	503,25	1,82	2.179,36	2.181,18	30.532,88
Grado Nutrición y Dietética	B	21	1.114,77	561,34	503,25	1,82	2.179,36	2.181,18	30.532,88
Técnico/a Especialista Rx./Lab.	C	17	831,01	441,53	358,72	31,62	1.631,26	1.662,88	23.217,08
TCAE Hospitalización	D	15	679,48	388,32	327,69	64,14	1.395,49	1.459,63	20.306,54
TCAE Servicios Especiales	D	15	679,48	388,32	327,69	64,14	1.395,49	1.459,63	20.306,54
Aux. Sanitario Hospitalización	D	15	679,48	388,32	327,69	64,14	1.395,49	1.459,63	20.306,54
Aux. Sanitario Serv. Especiales	D	15	679,48	388,32	327,69	64,14	1.395,49	1.459,63	20.306,54

PERSONAL NO SANITARIO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2025
Jefe/a de Personal	A/B	24	1.313,52	691,28	968,11		2.972,91	2.972,91	41.620,74
Jefe/a de Contabilidad	A/B	24	1.313,52	691,28	968,11		2.972,91	2.972,91	41.620,74
Jefe/a de Servicios Generales	A/B	24	1.313,52	691,28	968,11		2.972,91	2.972,91	41.620,74
Jefe/a de Admisiones	A/B	24	1.313,52	691,28	968,11		2.972,91	2.972,91	41.620,74
Trabajador/a Social	B	21	1.114,77	561,34	459,32		2.135,43	2.135,43	29.896,02
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	B	21	1.114,77	561,34	459,32		2.135,43	2.135,43	29.896,02
Téc. Documentación Sanitaria	C	17	831,01	441,53	358,72	22,53	1.631,26	1.653,79	23.108,00
Téc. Especta. Admon./Of. Advo	C	17	831,01	441,53	358,72	22,53	1.631,26	1.653,79	23.108,00
Informático/a	C	17	831,01	441,53	358,72	22,53	1.631,26	1.653,79	23.108,00
Secretario/a Dirección	C	17	831,01	441,53	358,72	22,53	1.631,26	1.653,79	23.108,00
Cocinero/a	C	17	831,01	441,53	358,72	22,53	1.631,26	1.653,79	23.108,00
Auxiliar Administrativo/a	D	15	679,48	388,32	322,65	78,63	1.390,45	1.469,08	20.409,86
Conductor/a de Instalaciones	D	15	679,48	388,32	322,65	78,63	1.390,45	1.469,08	20.409,86
Supervisor/a Servicios Generales	D	18	679,48	468,17	550,75		1.698,40	1.698,40	23.777,60
OSG Limpiador/a Hospitalización	E	13	620,36	335,03	259,61	112,36	1.215,00	1.327,36	18.358,32
OSG Limpiador/a Serv. Especiales	E	13	620,36	335,03	259,61	112,36	1.215,00	1.327,36	18.358,32
Operario/a Servicios Generales	E	13	620,36	335,03	259,61	112,36	1.215,00	1.327,36	18.358,32



COMPLEMENTO CARRERA HORIZONTAL 2025

TABLAS SALARIALES PERSONAL FACULTATIVO						
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año
Médico/a Especialista	A	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04
Farmacéutico/a Especialista	A	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04
Facultativo/a Hemodiálisis	A	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04
Médico/a Unidad Geriátrica	A	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04
Facultativo-a/titulado-a superior	A	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04

PERSONAL SANITARIO						
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año
Sup. Enfermería/Sup. Fisioterapia	B	22	134,35	1.880,90	268,70	3.761,80
Fisioterapeuta	B	21	134,35	1.880,90	268,70	3.761,80
Enfermera de Hospitalización	B	21	134,35	1.880,90	268,70	3.761,80
Enfermera Servicios Especiales	B	21	134,35	1.880,90	268,70	3.761,80
Grado Nutrición y Dietética	B	21	134,35	1.880,90	268,70	3.761,80
Técnico/a Especialista Rx./Lab.	C	17	88,19	1.234,66	176,38	2.469,32
TCAE Hospitalización	D	15	71,39	999,46	142,78	1.998,92
TCAE Servicios Especiales	D	15	71,39	999,46	142,78	1.998,92
Aux. Sanitario Hospitalización	D	15	71,39	999,46	142,78	1.998,92
Aux. Sanitario Serv. Especiales	D	15	71,39	999,46	142,78	1.998,92

PERSONAL NO SANITARIO						
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año
Jefe/a de Personal	A/B	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04
Jefe/a de Contabilidad	A/B	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04
Jefe/a de Servicios Generales	A/B	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04
Jefe/a de Admisiones	A/B	24	209,93	2.939,02	419,86	5.878,04
Trabajador/a Social	B	21	134,35	1.880,90	268,70	3.761,80
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	B	21	134,35	1.880,90	268,70	3.761,80
Téc. Documentación Sanitaria	C	17	88,19	1.234,66	176,38	2.469,32
Téc. Especta. Admon./Of. Advo	C	17	88,19	1.234,66	176,38	2.469,32
Informático/a	C	17	88,19	1.234,66	176,38	2.469,32
Secretario/a Dirección	C	17	88,19	1.234,66	176,38	2.469,32
Cocinero/a	C	17	88,19	1.234,66	176,38	2.469,32
Auxiliar Administrativo/a	D	15	71,39	999,46	142,78	1.998,92
Conductor/a de Instalaciones	D	15	71,39	999,46	142,78	1.998,92
Supervisor/a Servicios Generales	D	18	71,39	999,46	142,78	1.998,92
OSG Limpiador/a Hospitalización	E	13	54,58	764,12	109,16	1.528,24
OSG Limpiador/a Serv. Especiales	E	13	54,58	764,12	109,16	1.528,24
Operario/a Servicios Generales	E	13	54,58	764,12	109,16	1.528,24

**Cruz Roja***Hospital de Gijón***COMPONENTE SINGULAR POR TURNICIDAD 2025**

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO B	123,00
GRUPO C	66,63
GRUPO D	57,40
GRUPO E	56,38

COMPONENTE PERSONAL DE ANTIGÜEDAD 2025

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO A	50,50
GRUPO B	40,40
GRUPO C	30,38
GRUPO D	20,28
GRUPO E	15,33

CANTIDAD MENSUAL DE CARÁCTER BÁSICO 2025

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO B	51,24
GRUPO C	51,24
GRUPO D	51,24
GRUPO E	51,24



ASISTENCIA CONTINUADA 2025

CONCEPTO /GRUPO	
Guardias Médicas de presencia física Personal Facultativo Atención Especializada	
Valor hora de guardia días laborables de lunes a viernes	29,72
Valor hora de guardia sábados, domingo y festivos	31,77
Valor hora de guardia de Festivos especiales 1,6/I - 8/IX - 24,25,31/XII	45,09
Valor hora de quinta guardia y siguientes	31,77
Supervisor de Área y de Unidad (Fuera de la Jornada Ordinaria)	
Módulo de Localización precio/hora GRUPO B sábados, domingos y festivos	9,20
Módulo de Localización precio/hora GRUPO B Festivo Especial	13,27
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C días laborables	4,48
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D días laborables	4,29
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C sábados, domingos y festivos	5,04
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D sábados, domingos y festivos	4,94
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C Festivo Esp.	6,54
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D Festivo Esp.	6,03
Resto de Personal (Dentro de la Jornada Ordinaria)	
GRUPO B	
Por cada hora de noche en día laborable	4,69
Por cada hora de noche de domingo o festivo	10,16
Por cada hora de domingo o festivo	9,96
GRUPO C	
Por cada hora de noche en día laborable	3,85
Por cada hora de noche de domingo o festivo	8,12
Por cada hora de domingo o festivo	7,92
GRUPO D	
Por cada hora de noche en día laborable	3,59
Por cada hora de noche de domingo o festivo	7,84
Por cada hora de domingo o festivo	7,64
GRUPO E	
Por cada hora de noche en día laborable	3,57
Por cada hora de noche de domingo o festivo	7,68
Por cada hora de domingo o festivo	7,48

COMPLEMENTO ESPECIAL ASISTENCIA A PROCESOS QUIRÚRGICOS 2025

Cuantía / módulo	316,20
------------------	--------

COMPLEMENTO R. ORGANIZATIVA RADIOLOGÍA 2025

Cuantía / módulo	178,50
------------------	--------

COMPLEMENTO COORDINADOR/A SERVICIO 2025

Cuantía / módulo	344,05
------------------	--------

Cruz Roja | *Hospital de Gijón*

El personal de turno rotatorio de Atención Hospitalaria, que preste servicios dentro de la jornada ordinaria de trabajo, durante los festivos especiales (*), será retribuido de la siguiente forma:

- Horas de los turnos de mañana y tarde de los días 24 y 31 de diciembre: la cantidad correspondiente al valor de la hora de un domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.
- Horas de los turnos de noche del 7 al 8 de septiembre, del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y del 5 al 6 de enero: el importe equivalente al doble del correspondiente al valor de la hora de noche de domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.
- Horas de los turnos de mañana y tarde de los días 8 de septiembre, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: el doble de la cantidad que corresponda al valor de la hora de un domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.

(*) Cuando coincidan con domingo, sólo se abonará el precio del festivo especial, sin añadir el correspondiente al domingo.

Año 2026:

Para el 2026 se establece un incremento del total de retribuciones del 2,5%, pactándose un incremento adicional del 0,5% siempre que el resultado de la explotación sea positivo y una vez abonado el mismo no sea negativo.



ANEXO II. TABLA SALARIAL 2026

TABLAS SALARIALES									
PERSONAL FACULTATIVO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2026
Médico/a Especialista	A	24	1.346,36	708,56	1.457,45	549,77	3.512,37	4.062,14	55.770,42
Farmacéutico/a Especialista	A	24	1.346,36	708,56	1.457,45	549,77	3.512,37	4.062,14	55.770,42
Facultativo/a Hemodiálisis	A	24	1.346,36	708,56	1.457,45	549,77	3.512,37	4.062,14	55.770,42
Médico/a Unidad Geriátrica	A	24	1.346,36	708,56	1.457,45	549,77	3.512,37	4.062,14	55.770,42
Facultativo-a/titulado-a superior	A	24	1.346,36	708,56	1.457,45	49,46	3.512,37	3.561,83	49.766,70

PERSONAL SANITARIO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2026
Sup. Enfermería/Sup. Fisioterapia	B	22	1.142,64	619,75	869,90		2.632,29	2.632,29	36.852,06
Fisioterapeuta	B	21	1.142,64	575,37	515,83	25,17	2.233,84	2.259,01	31.575,80
Enfermera de Hospitalización	B	21	1.142,64	575,37	515,83	1,87	2.233,84	2.235,71	31.296,20
Enfermera Servicios Especiales	B	21	1.142,64	575,37	515,83	1,87	2.233,84	2.235,71	31.296,20
Grado Nutrición y Dietética	B	21	1.142,64	575,37	515,83	1,87	2.233,84	2.235,71	31.296,20
Técnico/a Especialista Rx./Lab.	C	17	851,79	452,57	367,69	32,41	1.672,05	1.704,46	23.797,62
TCAE Hospitalización	D	15	696,47	398,03	335,88	65,74	1.430,38	1.496,12	20.814,20
TCAE Servicios Especiales	D	15	696,47	398,03	335,88	65,74	1.430,38	1.496,12	20.814,20
Aux. Sanitario Hospitalización	D	15	696,47	398,03	335,88	65,74	1.430,38	1.496,12	20.814,20
Aux. Sanitario Serv. Especiales	D	15	696,47	398,03	335,88	65,74	1.430,38	1.496,12	20.814,20

PERSONAL NO SANITARIO									
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	Gr.	NIVEL C.D.	Sueldo Base	Cto. Destino	Cto. Específico	Cto. Prod. Fija	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2026
Jefe/a de Personal	A/B	24	1.346,36	708,56	992,31		3.047,23	3.047,23	42.661,22
Jefe/a de Contabilidad	A/B	24	1.346,36	708,56	992,31		3.047,23	3.047,23	42.661,22
Jefe/a de Servicios Generales	A/B	24	1.346,36	708,56	992,31		3.047,23	3.047,23	42.661,22
Jefe/a de Admisiones	A/B	24	1.346,36	708,56	992,31		3.047,23	3.047,23	42.661,22
Trabajador/a Social	B	21	1.142,64	575,37	470,80		2.188,81	2.188,81	30.643,34
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	B	21	1.142,64	575,37	470,80		2.188,81	2.188,81	30.643,34
Téc. Documentación Sanitaria	C	17	851,79	452,57	367,69	23,09	1.672,05	1.695,14	23.685,78
Téc. Especta. Admon./Of. Advo	C	17	851,79	452,57	367,69	23,09	1.672,05	1.695,14	23.685,78
Informático/a	C	17	851,79	452,57	367,69	23,09	1.672,05	1.695,14	23.685,78
Secretario/a Dirección	C	17	851,79	452,57	367,69	23,09	1.672,05	1.695,14	23.685,78
Cocinero/a	C	17	851,79	452,57	367,69	23,09	1.672,05	1.695,14	23.685,78
Auxiliar Administrativo/a	D	15	696,47	398,03	330,72	80,60	1.425,22	1.505,82	20.920,28
Conductor/a de Instalaciones	D	15	696,47	398,03	330,72	80,60	1.425,22	1.505,82	20.920,28
Supervisor/a Servicios Generales	D	18	696,47	479,87	564,52		1.740,86	1.740,86	24.372,04
OSG Limpiador/a Hospitalización	E	13	635,87	343,41	266,10	115,17	1.245,38	1.360,55	18.817,36
OSG Limpiador/a Serv. Especiales	E	13	635,87	343,41	266,10	115,17	1.245,38	1.360,55	18.817,36
Operario/a Servicios Generales	E	13	635,87	343,41	266,10	115,17	1.245,38	1.360,55	18.817,36



COMPLEMENTO CARRERA HORIZONTAL 2026

TABLAS SALARIALES PERSONAL FACULTATIVO							
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año	C. car. horizontal categoría 3ª Mes	C. car. horizontal categoría 3ª Año	
Médico/a Especialista	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	
Farmacéutico/a Especialista	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	
Facultativo/a Hemodiálisis	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	
Médico/a Unidad Geriátrica	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	
Facultativo-a/titulado-a superior	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	

PERSONAL SANITARIO							
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año	C. car. horizontal categoría 3ª Mes	C. car. horizontal categoría 3ª Año	
Sup. Enfermería/Sup. Fisioterapia	137,71	1.927,94	275,42	3.855,88	403,05	5.642,70	
Fisioterapeuta	137,71	1.927,94	275,42	3.855,88	403,05	5.642,70	
Enfermera de Hospitalización	137,71	1.927,94	275,42	3.855,88	403,05	5.642,70	
Enfermera Servicios Especiales	137,71	1.927,94	275,42	3.855,88	403,05	5.642,70	
Grado Nutrición y Dietética	137,71	1.927,94	275,42	3.855,88	403,05	5.642,70	
Técnico/a Especialista Rx./Lab.	90,39	1.265,46	180,79	2.531,06	264,57	3.703,98	
TCAE Hospitalización	73,17	1.024,38	146,35	2.048,90	214,17	2.998,38	
TCAE Servicios Especiales	73,17	1.024,38	146,35	2.048,90	214,17	2.998,38	
Aux. Sanitario Hospitalización	73,17	1.024,38	146,35	2.048,90	214,17	2.998,38	
Aux. Sanitario Serv. Especiales	73,17	1.024,38	146,35	2.048,90	214,17	2.998,38	

PERSONAL NO SANITARIO							
GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	C. car. horizontal categoría 1ª Mes	C. car. horizontal categoría 1ª Año	C. car. horizontal categoría 2ª Mes	C. car. horizontal categoría 2ª Año	C. car. horizontal categoría 3ª Mes	C. car. horizontal categoría 3ª Año	
Jefe/a de Personal	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	
Jefe/a de Contabilidad	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	
Jefe/a de Servicios Generales	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	
Jefe/a de Admisiones	215,18	3.012,52	430,36	6.025,04	629,79	8.817,06	
Trabajador/a Social	137,71	1.927,94	275,42	3.855,88	403,05	5.642,70	
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	137,71	1.927,94	275,42	3.855,88	403,05	5.642,70	
Téc. Documentación Sanitaria	90,39	1.265,46	180,79	2.531,06	264,57	3.703,98	
Téc. Especta. Admon./Of. Advo	90,39	1.265,46	180,79	2.531,06	264,57	3.703,98	
Informático/a	90,39	1.265,46	180,79	2.531,06	264,57	3.703,98	
Secretario/a Dirección	90,39	1.265,46	180,79	2.531,06	264,57	3.703,98	
Cocinero/a	90,39	1.265,46	180,79	2.531,06	264,57	3.703,98	
Auxiliar Administrativo/a	73,17	1.024,38	146,35	2.048,90	214,17	2.998,38	
Conductor/a de Instalaciones	73,17	1.024,38	146,35	2.048,90	214,17	2.998,38	
Supervisor/a Servicios Generales	73,17	1.024,38	146,35	2.048,90	214,17	2.998,38	
OSG Limpiador/a Hospitalización	55,94	783,16	111,89	1.566,46	163,74	2.292,36	
OSG Limpiador/a Serv. Especiales	55,94	783,16	111,89	1.566,46	163,74	2.292,36	
Operario/a Servicios Generales	55,94	783,16	111,89	1.566,46	163,74	2.292,36	



Cruz Roja

Hospital de Gijón

COMPONENTE SINGULAR POR TURNICIDAD 2026

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO B	126,08
GRUPO C	68,30
GRUPO D	58,84
GRUPO E	57,79

COMPONENTE PERSONAL DE ANTIGÜEDAD 2026

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO A	51,76
GRUPO B	41,41
GRUPO C	31,14
GRUPO D	20,79
GRUPO E	15,71

CANTIDAD MENSUAL DE CARÁCTER BÁSICO 2026

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	
GRUPO B	52,52
GRUPO C	52,52
GRUPO D	52,52
GRUPO E	52,52

**Cruz Roja***Hospital de Gijón***ASISTENCIA CONTINUADA 2026**

CONCEPTO /GRUPO	
Guardias Médicas de presencia física Personal Facultativo Atención Especializada	
Valor hora de guardia días laborables de lunes a viernes	30,47
Valor hora de guardia sábados, domingo y festivos	32,57
Valor hora de guardia de Festivos especiales 1,6/I - 8/IX - 24,25,31/XII	46,22
Valor hora de quinta guardia y siguientes	32,57
Supervisor de Área y de Unidad (Fuera de la Jornada Ordinaria)	
Módulo de Localización precio/hora GRUPO B sábados, domingos y festivos	9,43
Módulo de Localización precio/hora GRUPO B Festivo Especial	13,60
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C días laborables	4,59
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D días laborables	4,29
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C sábados, domingos y festivos	5,17
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D sábados, domingos y festivos	4,94
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS C Festivo Esp.	6,70
Módulo de Localización precio/hora GRUPOS D Festivo Esp.	6,03
Resto de Personal (Dentro de la Jornada Ordinaria)	
GRUPO B	
Por cada hora de noche en día laborable	4,81
Por cada hora de noche de domingo o festivo	10,41
Por cada hora de domingo o festivo	10,21
GRUPO C	
Por cada hora de noche en día laborable	3,95
Por cada hora de noche de domingo o festivo	8,32
Por cada hora de domingo o festivo	8,12
GRUPOS D	
Por cada hora de noche en día laborable	3,68
Por cada hora de noche de domingo o festivo	8,04
Por cada hora de domingo o festivo	7,83
GRUPOS E	
Por cada hora de noche en día laborable	3,65
Por cada hora de noche de domingo o festivo	7,87
Por cada hora de domingo o festivo	7,67

COMPLEMENTO ESPECIAL ASISTENCIA A PROCESOS QUIRÚRGICOS 2026

Cuantía / módulo	324,11
------------------	--------

COMPLEMENTO R. ORGANIZATIVA RADIOLOGÍA 2026

Cuantía / módulo	182,96
------------------	--------

COMPLEMENTO COORDINADOR/A SERVICIO 2026

Cuantía / módulo	352,65
------------------	--------

Cruz Roja | *Hospital de Gijón*

El personal de turno rotatorio de Atención Hospitalaria, que preste servicios dentro de la jornada ordinaria de trabajo, durante los festivos especiales (*), será retribuido de la siguiente forma:

- Horas de los turnos de mañana y tarde de los días 24 y 31 de diciembre: la cantidad correspondiente al valor de la hora de un domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.
- Horas de los turnos de noche del 7 al 8 de septiembre, del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y del 5 al 6 de enero: el importe equivalente al doble del correspondiente al valor de la hora de noche de domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.
- Horas de los turnos de mañana y tarde de los días 8 de septiembre, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: el doble de la cantidad que corresponda al valor de la hora de un domingo o festivo, según el grupo profesional de pertenencia.

(*) Cuando coincidan con domingo, sólo se abonará el precio del festivo especial, sin añadir el correspondiente al domingo.

Año 2027:

Para el 2027 se abonarán los conceptos salariales en la misma cuantía que tuviese el Servicio de Salud del Principado de Asturias a fecha 1 de enero de 2027.



ANEXO III.

TABLA PONDERACIÓN DE JORNADA

Jornadas horario nocturno	Jornadas en horario diurno	Jornada efectiva
0	217	1519
1	214	1508
2	212	1504
3	210	1500
4	209	1503
5	207	1499
6	206	1502
7	204	1498
8	203	1501
9	201	1497
10	200	1500
11	198	1496
12	197	1499
13	195	1495
14	194	1498
15	192	1494
16	191	1497
17	189	1493
18	188	1496
19	186	1492
20	185	1495
21	183	1491
22	182	1494
23	180	1490
24	179	1493
25	177	1489
26	175	1485
27	174	1488
28	172	1484
29	171	1487
30	169	1483
31	168	1486
32	166	1482
33	165	1485
34	163	1481
35	162	1484
36	160	1480
37	159	1483
38	157	1479
39	156	1482
40	154	1478
41	153	1481

Jornadas horario nocturno	Jornadas en horario diurno	Jornada efectiva
42	151	1477
43	150	1480
44	148	1476
45	147	1479
46	145	1475
47	144	1478
48	142	1474
49	141	1477
50	139	1473
51	137	1469
52	136	1472
53	134	1468
54	133	1471
55	131	1467
56	130	1470
57	128	1466
58	127	1469
59	125	1465
60	124	1468
61	122	1464
62	121	1467

Jornadas horario nocturno	Jornadas en horario diurno	Jornada efectiva
63	119	1463
64	118	1466
65	116	1462
66	115	1465
67	113	1461
68	112	1464
69	110	1460
70	109	1463