



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Hospital de Avilés en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Fundación Hospital de Avilés (Expediente C-016/2020, Código 33001922011989), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 15 de enero de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

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

En Oviedo, a 30 de junio de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-05262.

Reunida en Avilés a las 12 horas del día 15 de enero de 2020 la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de la Fundación Hospital de Avilés para el año 2020, integrada por las personas que seguidamente se relacionan.

De una parte: La representación de la Fundación Hospital de Avilés formada por los siguientes miembros de su equipo directivo:

- D. José B. Menéndez Guerra. Director Gerente.
- D.<sup>a</sup> María de la Concepción García Rodríguez. Jefe de Gestión.
- D. Ignacio Sandín Glez.-Nuevo. Jefe de Personal.

De otra parte: La representación legal de los trabajadores de la Fundación Hospital de Avilés, integrada por los miembros de su Comité de Empresa que a continuación se relacionan:

- Doña Alicia Peña Rodríguez. Presidente Comité de Empresa. UGT.
- D. Marcos Dos Santos Rodríguez, UGT.
- Doña Carolina Albert Guerra, UGT.
- Doña Aida Alonso Fuentes, UGT.
- Doña Belén González Miranda, CC.OO.
- Doña Sara del Cid Camacho, UGT.
- D. Miguel Prieto Rivera, CCOO.

Actúa como Secretaria:

- Doña Aida Alonso Fuentes.

Intervienen: Los primeros en nombre y representación de la Fundación Hospital de Avilés como miembros de la Dirección de la Empresa, los segundos como representantes legales de los trabajadores integrantes de su Comité de Empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad legal bastante para suscribir en todo su ámbito y extensión el Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Hospital de Avilés para el año, 2020, 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 a la presente acta.

*Segunda.*—Que el presente Convenio entrará en vigor según lo establecido en el mismo, dándose por finalizada la negociación colectiva del año 2020, 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.

En prueba de conformidad y aceptación suscriben el presente Acta de otorgamiento en el lugar y fechas arriba indicados por quintuplicado ejemplar quedando un original en poder de cada parte y otro dos para su unión a la solicitud de registro y publicación para cumplimiento de los requisitos establecidos en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



CONVENIO COLECTIVO

2020

CAPÍTULO I.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1.—Ámbito funcional:

El presente Convenio Colectivo es suscrito de una parte, en representación empresarial, por la Fundación Hospital de Avilés y, de otra, en representación social, por el Comité de Empresa de la Fundación Hospital de Avilés.

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

### Artículo 2.—Ámbito personal:

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

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



Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

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

#### Artículo 3.—Ámbito temporal. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día 1 de enero del año 2020 y concluirá su vigencia en fecha 31 de diciembre del año 2020. Su prórroga será automática y de año en año en tanto no medie denuncia expresa de cualquiera de las partes, que se realizará por escrito dirigido a la otra con, al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualesquiera de sus prórrogas.

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

#### Artículo 4.—Absorción y compensación.

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

### CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 5.—Clasificación del personal.

Dado que la disposición adicional 9.<sup>a</sup> del RDL 3/2012 obliga a adaptar el sistema de clasificación profesional al nuevo art. 22.1 del ET, de tal forma que las funciones del trabajador ya no pueden venir determinadas por su inclusión en una categoría profesional, sino por su adscripción a un grupo profesional, que englobe aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se han creado los siguientes grupos y subgrupos profesionales homogéneos eliminándose toda referencia a las categorías profesionales.

Grupo profesional A: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional B: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional C: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del Organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional D: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional E: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

— Personal Sanitario:

Grupo	Denominación	Subgrupo/puesto
GRUPO A	FACULTATIVOS ESPECIALISTAS	ADJUNTOS, ESPECIALISTA FARMACÉUTICOS
GRUPO B	TITULADOS MEDIOS SANITARIOS	DUE, FISIOTERAPEUTAS
GRUPO C	TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS	TÉCNICOS SUPERIORES, TER
GRUPO D	TÉCNICOS MEDIOS SANITARIOS	AUXILIAR DE ENFERMERÍA, AUXILIAR SANITARIO
GRUPO E	OTRO PERSONAL SANITARIO	CELADOR

— Personal no Sanitario:

Grupo	Denominación	Subgrupo/puesto
GRUPO A	TITULADOS SUPERIORES	
GRUPO B	TITULADOS MEDIOS	ASISTENTE SOCIAL
GRUPO C	TÉCNICOS DE GRADO SUPERIOR	OFICIAL ADMINISTRATIVO, COCINERO
GRUPO D	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, OFICIAL DE OFICIO, TELEFONISTA
GRUPO E	OTRO PERSONAL NO SANITARIO	AYUDANTE DE COCINA, OPERARIO SERVICIOS DE LIMPIEZA/LAVANDERÍA

Artículo 6.—*Ingresos, ascensos y provisión de vacantes.*

6.1) Ingresos. Admisión de personal.

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

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

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

Los aspirantes a ingresar en la entidad, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, deberán reunir necesariamente las siguientes condiciones:

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

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

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

- a) Al personal de plantilla que adquiriera 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.

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

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

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

- a) Estar en posesión del título específico, expedido y homologado por el organismo correspondiente.
- b) Derecho de preferencia, en igualdad de condiciones para todo el personal fijo de la empresa.
- c) Aptitud profesional valorada sobre la base del concurso de méritos que se determinará mediante baremo establecido por la Comisión de Selección de Personal, que contará con un miembro designado por el Comité de Empresa, con voz y voto. Este baremo será publicado conforme a la convocatoria de la vacante.

La Comisión de Selección valorará la competencia técnica, conocimientos profesionales, experiencia, antigüedad, así como otros méritos en orden a seleccionar al mejor candidato que se adapte a las condiciones del puesto a cubrir.

- d) En caso de empate entre varios candidatos decidirá la antigüedad en la empresa.
- e) Los trabajadores que deseen optar a la cobertura de vacantes, con carácter definitivo o con una duración cierta superior a 12 meses, de un grupo profesional superior, por estar en posesión de la titulación suficiente para el ejercicio de la misma, registrarán su solicitud en la empresa acreditando suficientemente la titulación que ostentan.
- f) Si a la empresa no le constara la existencia de trabajadores fijos que reúnan los requisitos de titulación suficiente para optar a la cobertura de la vacante producida, se procederá según lo establecido en el artículo 6.1 del presente convenio.

#### Artículo 7.—*Movilidad funcional.*

1. La modificación de destino o cambio de puesto de trabajo en el centro hospitalario, que constituye una facultad privativa de la Dirección de la Empresa, podrá efectuarse por causas operativas, organizativas, económicas, de una mayor productividad o de mejor atención en el servicio, con respeto en todo caso de la pertenencia al grupo profesional y categoría de traslado, así como del régimen de jornada, horario y turno de trabajo, si bien acomodándose en éstos al momento en que se encuentre el turno propio de su nuevo destino cuando se produzca la adscripción al mismo, sin que trascurra más de una semana sin mediar descanso.

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

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

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

#### CAPÍTULO III.—ASISTENCIA, ACCIÓN SOCIAL Y OTRAS MATERIAS

#### Artículo 8.—*Incapacidad temporal.*

1) Todo el personal acogido al presente Convenio, tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea la contingencia de la que se derive, a que la Empresa le complete la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones brutas ordinarias derivadas de la tabla salarial vigente, con independencia de los descuentos que, en su caso, hayan de efectuarse.

En caso de enfermedad común, para que la Empresa complete lo estipulado en el párrafo anterior, será necesario que el trabajador tenga más de 180 días cotizados dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

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

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

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

- a) Cuando se extinga el subsidio por esta contingencia del sistema de Seguridad Social, al que complementan.
- b) Como resultado del ejercicio de la facultad que contempla el punto precedente de esta norma y el artículo 20, número 4, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.
- c) Cuando el beneficiario rechace sin causa razonable o abandone el tratamiento prescrito, o se pueda demostrar objetivamente que con su actitud se dilata el tiempo previsible de su recuperación.
- d) Cuando trabaje durante la situación de incapacidad temporal, por cuenta propia o ajena.

Salvo en el primer supuesto, en el que la extinción es inmediata, la denegación o supresión del mencionado complemento económico se llevará a cabo por la Dirección de la Fundación Hospital de Avilés, bastando para



su efectividad la notificación al trabajador de la decisión adoptada y su causa, dando también conocimiento al Comité de Empresa; ello sin perjuicio de la adopción de medidas disciplinarias, si procediera.

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

Artículo 9.—*Seguro de responsabilidad civil.*

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

## CAPÍTULO IV.—JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10.—*Jornada laboral.*

La jornada ordinaria anual de trabajo en horario fijo diurno, ya sea en horario de mañana o tarde, o en turno diurno alternando horario de mañana y tarde, será de 1.519 horas anuales de trabajo efectivo, que serán 1.526 horas en los años bisiestos. Para el personal que realiza su jornada anual ordinaria de forma rotatoria con noches, será el resultado de aplicar a la hora de jornada ordinaria realizada en horario nocturno, un coeficiente bonificador de 1,21 (Anexo I). La jornada anual resultante de la ponderación de las noches realizadas se incrementará en siete horas en los años bisiestos.

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

Artículo 11.—*Descanso jornada laboral.*

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

Todos los trabajadores son conscientes que el artículo 7 de la Ley 42/2010 de 30 de diciembre de medidas sanitarias frente al tabaquismo, prohíbe fumar en los "centros, servicios o establecimientos sanitarios, así como en los espacios al aire libre o cubiertos, comprendidos en sus recintos".

Los trabajadores que salgan a fumar fuera del recinto del Hospital, en cumplimiento de la Ley 42/2010 reseñada, deberán hacerlo con ocasión del descanso de la jornada laboral contemplado en este artículo.

Artículo 12.—*Exceso de jornada.*

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria fijada en la presente norma, tanto de carácter común como estructural, serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso. En todo caso el exceso de horas sobre el horario estipulado en el presente Convenio sólo se producirá si es aceptado voluntariamente por el trabajador.

Artículo 13.—*Calendario laboral.*

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

## CAPÍTULO V.—VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 14.—*Vacaciones anuales.*

1.—Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales.

2.—Su disfrute será preferentemente y, atendiendo a las necesidades del servicio, entre los meses de julio y octubre, ambos inclusive.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

11.—En los supuestos en los que el trabajador esté de baja por incapacidad temporal, ya sea por contingencia común o contingencia profesional, que imposibilite total o parcialmente, el disfrute de las vacaciones durante el período previamente establecido para el disfrute de éstas, no se computará dicho período como vacacional, quedando en suspenso el derecho a las vacaciones, pero conservando el derecho del trabajador a disfrutarlas cuando finalice su situación de baja médica, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado dichas vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 15.—*Vacaciones adicionales por antigüedad.*

Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones en función de los años de antigüedad:

- 15 años, 1 día.
- 20 años, 2 días.
- 25 años, 3 días.
- 30 años, 4 días.

Su efectividad y derecho al disfrute de estos días será al día siguiente del cumplimiento de los años de antigüedad.

Podrán acumularse a vacaciones anuales.

No serán sustituibles por compensación económica.

La fecha de su disfrute estará supeditada en todo momento a las necesidades del servicio, se solicitarán por escrito con 30 días de antelación y siempre antes del 15 de noviembre y la fecha de disfrute se completará siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

Estos días supondrán la disminución de la jornada computándose a razón de 7 horas anuales por cada día adicional de vacaciones.

El disfrute de los mismos estará indefectiblemente ligado al cumplimiento íntegro de la jornada anual ordinaria de trabajo efectivo.

#### Artículo 16.—*Permisos retribuidos.*

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

- a) 21 días ininterrumpidos por razón de matrimonio.
- b) 3 días por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) Por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de un familiar se procederá del siguiente modo:
  - Si el parentesco es de primer grado por consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y hasta cinco días cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
  - Si el parentesco es de segundo grado por consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y hasta cinco días si hay desplazamiento.

- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, y evaluación de centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, durante los días de su celebración.
- e) Por asistencias a congresos o cursos directamente relacionados con la actividad que el trabajador desarrolla en el Hospital, hasta quince días al año. Estos permisos se solicitarán por el trabajador siempre por escrito, acompañando programa, plan de docencia o cuanta documentación sirva para acreditar el interés concreto del solicitante. La dirección de la Empresa accederá o denegará dicha solicitud de forma motivada.
- f) Por traslado de vivienda, un día.
- g) Un día natural por fallecimiento de un tío.
- h) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres de un trabajador.
- i) El tiempo necesario para asistir a consulta médica o tratamiento de carácter ambulatorio que se realicen dentro de los servicios sanitarios públicos o por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales concertada por la empresa, cuando tengan que realizarse dentro de la jornada laboral.

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

El cómputo de todos los casos, será por días naturales consecutivos, debiendo disfrutarse coincidiendo con la fecha del proceso causante.

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

#### Artículo 17.—*Licencias.*

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

2.—Sólo podrá acumularse a las vacaciones anuales un día de libre disposición. No serán sustituibles por compensación económica. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. El período de disfrute se completará siempre antes del 31 de diciembre del año en curso, salvo que por causas organizativas la empresa proponga otras fechas y estas sean aceptadas por el trabajador. No podrán disfrutarse fuera del período anteriormente señalado.

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

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

5.—El disfrute de los mismos estará indefectiblemente ligado al cumplimiento íntegro de la jornada anual ordinaria de trabajo efectivo.

#### Artículo 18.—*Festivos.*

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

#### Artículo 19.—*Días no laborables.*

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

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

Conciliación de la vida laboral y familiar.

#### Artículo 20.—*Protección de la vida familiar.*

I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: Por lactancia de un hijo menor, los trabajadores que ejerzan este derecho tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia se podrá compensar con reducción de media hora, bien al inicio o bien al final de la jornada laboral. Los trabajadores, previo acuerdo con la empresa, podrán optar por acumular este derecho de reducción de jornada por lactancia, uniéndolo al período de baja por maternidad o al período de vacaciones acumulado a dicho período de baja (apartado III) siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad o al período de vacaciones acumulado al de baja maternal.

En el caso de parto múltiple se amplía este derecho en proporción al descanso por maternidad, según el número de hijos recién nacidos.



III. Maternidad: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal período con el de vacaciones.

IV. Guarda Legal: de conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, o legislación que las sustituya, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo establecido en el art. 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria de la reducción de jornada se hará de común acuerdo entre el trabajador y la dirección del centro en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

V. Nacimientos prematuros: en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VI.—SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Artículo 21.—Excedencias.

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

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

### Artículo 22.—Licencias sin sueldo.

- A) Todo trabajador tendrá derecho a solicitar al año dieciséis días naturales consecutivos de licencia sin sueldo para la resolución de asuntos de índole personal. Estos permisos sólo se podrán denegar de forma excepcional, cuando de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la empresa en cuyo caso se motivará por escrito la negativa, dándose traslado del escrito a los representantes legales del trabajador. Se considerará motivo suficiente para la denegación que se esté disfrutando de este derecho simultáneamente por el 2% de la plantilla y que se solicite para disfrutar entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Durante estos días no existirá la obligación de retribuir al trabajador, pero la empresa estará obligada a mantenerlo en alta y cotizar por el mínimo del grupo de tarifa en el que se encuentre encuadrado.
- B) El contrato de trabajo podrá suspenderse de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa por un período de tiempo inferior a un año, que en cualquier caso será cierto. Durante ese período el trabajador conservará la reincorporación automática al puesto de trabajo al término del plazo pactado, computándose el tiempo de licencia como tiempo de prestación de servicios a efectos de antigüedad. Durante el período que dure esta licencia la empresa está exonerada de la obligación de remunerar al trabajador y cotizar por él. El trabajador no podrá ejercer durante esos períodos actividades profesionales que entren en competencia con la empresa por ser de igual o similar naturaleza a los prestados por el Hospital. La no reincorporación del trabajador sin previo aviso o causa justificada a la conclusión del período de suspensión convenido, determinará la extinción del contrato por dimisión del trabajador y la provisión de la vacante por el procedimiento establecido en el artículo 7 del presente convenio. La duración acumulada de este permiso no podrá exceder de doce meses cada dos años.
- C) Excedencias voluntarias. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no mayor de cinco años. La solicitud de reincorporación deberá efectuarse con un mes de antelación. Si el trabajador no solicitase el reingreso antes de la terminación de la excedencia y en el término señalado, perderá su derecho preferente a ocupar la vacante de igual grupo profesional al suyo que hubiera o se produjera en la Empresa, extinguiéndose así todos los derechos y obligaciones dimanantes del contrato de trabajo. El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto. Disfrutado ya por el trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente el derecho a otro, si no han transcurrido como mínimo cuatro años a contar de la fecha de terminación del período de excedencia anteriormente disfrutado.

### Artículo 23.—Ceses.

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

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

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



## Artículo 24.—*Jubilación.*

Se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social de conformidad con la disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica la disposición adicional décima del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el apdo. 7 del art. 12, Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos establecidos en el apdo. 6, D.T.4.ª, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

## CAPÍTULO VII.—RETRIBUCIONES

### Artículo 25.—*Estructura retributiva.*

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

El Salario de los trabajadores de la Fundación Hospital de Avilés, del que el 10% será variable ligado a cumplimiento de objetivos, podrá componerse, según los casos, de las siguientes retribuciones básicas y complementarias cuya cuantía queda fijada en el anexo correspondiente:

Retribuciones:

1. Salario Base: Es el sueldo que percibe el trabajador por unidad de tiempo y será igual para todo el personal reflejado en grupos profesionales.
2. Pagas Extraordinarias. Son las gratificaciones extraordinarias de marzo, Verano y Navidad y se abonarán en proporción directa al tiempo trabajado en cada período de devengo de referencia.
3. Antigüedad: Es el complemento personal que percibirán los trabajadores fijos de plantilla por cada tres años de servicios efectivos prestados. Consistirá en una cantidad igual por trienio cumplido de acuerdo con el grupo profesional.
4. Complemento de Destino: Retribución correspondiente al nivel del puesto que desempeña.
5. Complemento Específico General: Está destinado a retribuir las especiales condiciones de trabajo en razón de las características del mismo.
6. Complemento de Productividad Fijo: Que perciben las categorías que así lo tengan contemplado en la tabla salarial.
7. Complemento Específico de Turnicidad: Retribuye al personal afecto al presente convenio que tenga asistencia programada dentro del sistema de turnicidad rotatoria.
8. Complemento por Cumplimiento de Objetivos: Destinado a permitir la homologación salarial a los trabajadores públicos en la medida que se realice el cumplimiento de los objetivos de actividad, asistencia y calidad fijados por la Administración Sanitaria a la Fundación Hospital de Avilés en el Contrato Programa Anual o en las Cláusulas Adicionales al Convenio Singular.
9. Complemento de Nocturnidad. Retribuye la prestación de servicios en turno de noche, en horario de 22.00 a 08.00 horas del día siguiente, excluidos los domingos y festivos y las noches de domingo y festivo.
10. Complemento de Domingos y Festivos. Retribuye la prestación en domingo o festivo, no considerándose los que correspondan a jornada nocturna.
11. Complemento de Trabajo en Navidad. Retribuye la prestación de servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero en jornadas diurnas y la jornada nocturna de las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero.
12. Complemento de Guardias Médicas. Retribuye la prestación de guardias médicas en tres módulos, según sea la guardia de 17 horas, de 24 horas o de Festivos Especiales.
13. Complemento de Noches de Domingos y Festivos. Retribuye la prestación en las noches de domingo o festivo.
14. Complemento 2008.

### Artículo 26.—*Salario base.*

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

### Artículo 27.—*Pagas extraordinarias.*

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



**Artículo 28.—Complemento personal de antigüedad.**

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

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

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

A efectos del cumplimiento de trienios, se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado mediante contratos de naturaleza temporal en la misma categoría de su contrato fijo. El nuevo cómputo será aplicable cuando la fecha de cumplimiento se produzca, a partir del 1 de marzo de 2010. Se excluye expresamente la aplicación retroactiva de este apartado.

**Artículo 29.—Complemento de destino.**

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

**Artículo 30.—Complemento específico.**

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

**Artículo 31.—Complemento de productividad fijo.**

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

**Artículo 32.—Complemento de turnicidad.**

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

Tendrá derecho a percibir el complemento de turnicidad el personal de quirófano y consultas que preste sus servicios en más de un turno con carácter rotativo, bien sea de mañana, tarde o noche, siempre que la rotación afecte como mínimo a seis jornadas de trabajo en un período de dos meses.

**Artículo 33.—Complemento de cumplimiento de objetivos.**

Complemento variable destinado a permitir la homologación salarial a los trabajadores públicos en la medida que se realice el cumplimiento de los objetivos de actividad, asistencia y calidad fijados por la Administración Sanitaria al Hospital en el Contrato Programa Anual o en las cláusulas adicionales al Convenio Singular.

- a) Cuantía del complemento por cumplimiento de objetivos para el período de vigencia del convenio. Este complemento será el 10% de la estructura salarial fija de cada categoría.
- b) Criterio de devengo del cumplimiento de objetivos para el período de vigencia del convenio. Se hará un abono a cuenta mensual de este complemento que se devengará entre las doce pagas ordinarias descontados los períodos de IT, consolidándose por períodos trimestrales, en función del cumplimiento de objetivos anuales de actividad pactados con el Servicio de Salud del Principado de Asturias, que se incluyen en el anexo.

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

**Artículo 34.—Complemento de nocturnidad.**

Concepto incorporado a la estructura retributiva para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios en turno de noche, en horario de 22.00 a 08.00 horas del día siguiente.

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

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

**Artículo 35.—Complemento de domingo y festivo.**

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

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



La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal, ni cuando se disfrute de días de libre disposición ni permisos retribuidos o no; asimismo, esta percepción será incompatible con el complemento de Nocturnidad y con el complemento de noches de domingo y festivo.

#### Artículo 36.—*Complemento de trabajo en Navidad.*

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

2) Jornada diurna del 25 de diciembre y 1 de enero: concepto incorporado a la estructura retributiva para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios las jornadas diurnas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, y que se retribuirá a cada grupo profesional con el doble de lo establecido en el anexo para el complemento de domingo y festivo.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal, ni cuando se disfrute de días de libre disposición ni permisos retribuidos o no; asimismo, esta percepción será incompatible con el complemento de Nocturnidad, el de domingo y Festivo, y el de noches de domingo y festivo.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de vacaciones. En este caso la retribución será como establece el artículo 14 apartado 10 del presente convenio.

#### Artículo 37.—*Complemento de guardias medicas.*

El módulo de guardia por unidad, engloba cualesquiera conceptos retributivos correspondientes al tiempo en que se presta, incluso por exceso de jornada, siendo su valor el establecido en el anexo correspondiente.

Las guardias médicas serán de 3 tipos:

1. Laborables cuya duración es de 17 horas.
2. Sábados, domingos y festivos de 24 horas.
3. Festivos Especiales, que son las guardias de 24 horas de los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero. La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de vacaciones, en este caso la retribución será como se establece en el artículo 14 apartado 10 del presente convenio.

Se excluyen expresamente las guardias médicas del cálculo del importe de las pagas extraordinarias, pero no del pago en los períodos de descanso por vacaciones, regulado en el artículo 14.

La retribución que se perciba por este concepto no se computará en situación de incapacidad temporal ni cuando se disfrute de días de libre disposición ni permisos, retribuidos o no.

#### Artículo 38.—*Complemento de noches de domingo y festivo.*

Concepto incorporado a la estructura retributiva para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios en turno de noche de domingo o festivo, en horario de 22.00 a 08.00 horas del día siguiente.

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

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

#### Artículo 39.—*Complemento 2008.*

Complemento 2008. Este complemento será abonado en doce mensualidades, es determinado e invariable, no tiene carácter consolidable, y se percibirá como reconocimiento al desarrollo profesional del trabajador, en cuanto a sus conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la Fundación Hospital de Avilés, que lleve más de cinco años desde la fecha de su primer contrato indefinido con la empresa, descontando los períodos de excedencia voluntaria y licencias sin sueldo.

#### Artículo 40.—*Pago de las retribuciones.*

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

#### Artículo 41.—*Anticipos.*

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

## CAPÍTULO VIII.—GARANTÍA DE EMPLEO

### Artículo 42.—*Garantía de empleo.*

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

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

### Artículo 43.—*Modelo de contrato.*

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

### Artículo 44.—*Contratación temporal.*

A los efectos previstos en el art. 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se consideran tareas o trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, susceptibles de cubrirse con un contrato de naturaleza temporal por acumulación de tareas:

- a) La sustitución de dos o más trabajadores, de forma sucesiva o escalonada, para cubrir sus períodos de licencia o permiso, especialmente durante el período vacacional con arreglo a la planificación del mismo.
- b) La cobertura de cualquier otra necesidad de los servicios que no cuente con plaza creada.

A los efectos previstos en el art. 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se amplía el plazo de duración del contrato a 12 meses dentro de un período de 18 meses.

### Artículo 45.—*Período de prueba.*

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

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

## CAPÍTULO IX.—COMISIÓN PARITARIA

### Artículo 46.—*Facultades.*

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

Corresponderá en concreto a la Comisión Paritaria:

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

### Artículo 47.—*Composición y funcionamiento.*

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX.—DERECHOS SINDICALES

### Artículo 48.—*Asambleas de los trabajadores.*

Las Asambleas de los trabajadores pueden ser ordinarias y extraordinarias. En ambos casos se celebrarán en el centro hospitalario y fuera de la jornada de trabajo de los reunidos. Si no pudiera participar simultáneamente toda la plantilla de personal en la Asamblea por causa del trabajo a turnos, las diversas reuniones parciales y sucesivas que hayan de celebrarse se considerarán como un solo acto asambleario y datado en el día de la primera de aquellas. Podrá autorizarse por la Dirección del Centro, la celebración de la Asamblea en una franja horaria, dentro de la jornada de trabajo, que permita la misma en un solo acto asambleario.

- a) Asambleas ordinarias. Mediante preaviso de 48 horas a la Dirección del Centro, podrán realizarse asambleas. La convocatoria de las mismas habrá de ser realizada por el Comité de Empresa.
- b) Asambleas extraordinarias. Con carácter excepcional y para la negociación colectiva, podrán realizarse asambleas con un preaviso menor de 48 horas a la Dirección del Centro, justificando en todo caso en la petición las circunstancias excepcionales.

### Artículo 49.—*Descuento en nómina.*

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

### Artículo 50.—*Comité de empresa.*

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

- 1) Derecho a disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para labores sindicales, mediando, en todo caso, preaviso. Este será como mínimo de 48 horas, salvo razones de urgencia.
- 2) Conocer y consultar el Registro de Accidentes de Trabajo y causas que lo producen.
- 3) Derecho a utilización de la fotocopiadora del Centro para uso del Comité de Empresa en relación con la tarea a desarrollar y legalmente prevista. Trimestralmente se dará cuenta a la Dirección del uso realizado.
- 4) Se facilitará al Comité de Empresa un tablón para anuncios protegido con vitrina acristalada y cerradura, para que, bajo su responsabilidad, se coloquen cuantos avisos y comunicados hayan de efectuar y estimen oportunos.
- 5) Posibilidad de acumular, dentro del Comité de Empresa, globalmente y con comunicación expresa a la Dirección de Personal, las horas sindicales a que tiene derecho cada uno de sus miembros.
- 6) Se facilitará información al Comité de Empresa, en caso de que hubiera modificaciones, en las siguientes materias:
  - a) Mensualmente.
    - Evolución de la plantilla.
    - Tasa de absentismo.
  - b) Trimestralmente.
    - Planes de formación.
    - Modificaciones en la organización general del trabajo.
- 7) Gozarán de garantías contra medidas disciplinarias, siempre que se basen en acciones del trabajador en el ejercicio de su representación sindical, hasta un año después de finalizado su mandato.

### Artículo 51.—*Secciones sindicales.*

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



## Artículo 52.—*Deber de sigilo.*

Los miembros del Comité de Empresa deberán guardar secreto de todos los hechos o noticias y datos que conozcan por razón de su actuación en aquellas materias a que se refiere el artículo 64 de la texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y cualesquiera otras que la Dirección del Centro califique expresamente de carácter reservado.

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

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

## Artículo 53.—*Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tendrán derecho:

- A un reconocimiento previo antes de entrar en la Empresa.
- A un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores, fijos y eventuales.
- A reconocimientos específicos y/o periódicos para todos aquellos trabajadores que manipulen productos peligrosos o tóxicos.
- Al establecimiento del expediente laboral personal.
- A recibir formación específica continuada, a cargo de la empresa, y facilitando, tanto los permisos necesarios como los cambios de turnos que precisen.
- A usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su estado y conservación.
- En el embarazo y períodos de lactancia, la trabajadora será apartada de los puestos de trabajo con riesgo, tanto para la madre como para el hijo, en estas situaciones, destinándola temporalmente a otras compatibles con su estado, y sin que impliquen pérdida económica alguna.

## Artículo 54.—*Ropa de trabajo.*

La Empresa entregará a todo el personal hasta dos equipaciones al año si fueran necesarias (uniforme completo y calzado), para que en todo momento mantengan los niveles de higiene adecuados. El planchado y limpieza de las mismas será por cuenta de la Empresa.

## Artículo 55.—*Salud laboral.*

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

## Artículo 56.—*Video-vigilancia.*

Por motivos de Seguridad existen instaladas cámaras de video vigilancia en zonas de paso y de trabajo.

Si bien la finalidad principal de la instalación de dichas cámaras de vigilancia es la de ofrecer la seguridad de todas aquellas personas que accedan a nuestro centro, así como para evitar posibles conductas delictivas, se comunica a los trabajadores sobre la utilización de las mismas, mediante el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la Dirección y Control de la actividad laboral y en el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Personales y garantía de los derechos digitales.

Las actuaciones que se deriven de la utilización de dichas cámaras no vulnerarán en ningún caso lo establecido en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y cumplirán con el deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679.

## Artículo 57.—*Obligaciones en materia de telefonía móvil.*

El uso de los teléfonos móviles particulares dentro de la empresa está permitido dentro de la moderación. Se entiende por moderación el seguimiento de las siguientes pautas:

- Los teléfonos móviles deberán tener un timbre discreto.
- La duración de las llamadas deberá limitarse a dar o recibir avisos o mensajes de corta duración.
- En todo caso el timbre teléfono móvil deberá estar desconectado y su uso absolutamente prohibido dentro de las habitaciones del Hospital.

## Artículo 58.—*Obligaciones en materia de protección de datos.*

1. Guardar secreto y sigilo profesional respecto a la información y datos a los que acceda y el deber de custodiarlos, impidiendo que puedan acceder a los datos personas que no estén debidamente autorizadas por el Hospital, subsistiendo estas obligaciones aun después de haber finalizado su relación laboral con el Hospital o haber cambiado su función. La violación del deber de secreto tendrá la consideración de falta laboral muy grave y dará lugar a las responsabilidades a que hubiere lugar. La inobservancia de las demás obligaciones se calificará según la gravedad del hecho, en aplicación también de la citada normativa.



2. Si los datos registrados a los que el Trabajador tuviera acceso resultaran inexactos, en todo o en parte, o incompletos, el Trabajador tendrá obligación de cancelarlos o sustituirlos, en cuanto conozca estas circunstancias.

3. Utilizar los datos que gestiona en el marco de su actividad laboral, exclusivamente para el fin para el que le hayan sido facilitados y de acuerdo con la función que le ha sido encomendada, estando obligado a seguir las instrucciones fijadas por el Hospital en todo lo que respecta al tratamiento de los datos personales.

4. Tratar los datos de carácter personal confidencialmente, quedando expresamente prohibida cualquier tipo de comunicación, cesión, transferencia, almacenamiento, envío o entrega, no autorizadas expresamente, de cualquiera de los datos personales a los que tenga o haya tenido acceso en el desempeño de sus funciones profesionales, tanto en formato físico como electrónico. Tampoco podrá grabar datos personales en disquetes u otros soportes magnéticos, ni su impresión, así como su extracción fuera de las dependencias físicas donde desarrolle sus funciones profesionales.

5. El uso de cualquier recurso Informático (Correo Electrónico, Acceso a Internet, Aplicaciones, Ofimática, ordenadores, Servicios de Impresión... etc.) quedará limitado exclusivamente a fines estrictamente laborales, no tolerándose ninguna conducta en otro sentido.

6. El correo electrónico es considerado por la organización como elemento fundamental para llevar a cabo sus funciones y para la comunicación con los terceros. Por ello el correo electrónico sea cual sea la dirección asignada, se configura como una herramienta de trabajo no exclusiva, colectiva y de libre acceso, asignadas a áreas o puestos de trabajo y no a personas. Queda prohibido el uso del mismo para fines no relacionados con las funciones laborales encomendadas. El empleo del nombre o apellidos de los trabajadores junto al dominio de la organización en las direcciones de correo no significa la asignación por la organización de un correo personal, esto se realiza únicamente por motivos organizativos internos de asignación de áreas y puestos de trabajo. Los usuarios tienen prohibido el envío de información de carácter personal de nivel alto (fundamentalmente datos de salud de los pacientes del HOSPITAL), salvo autorización expresa del Responsable de Seguridad. En todo caso, este envío únicamente podrá realizarse si se adoptan los mecanismos necesarios para evitar que la información no sea inteligible ni manipulada por terceros.

7. La utilización de los recursos deberá realizarse de forma diligente, sin incurrir en actividades que puedan ser consideradas ilícitas o ilegales, que infrinjan los derechos de terceros, o que puedan atentarse contra la convivencia y las normas de buen uso de los sistemas y redes telemáticas, tales como instalación de aplicaciones no autorizadas, acceso a páginas y descargas no profesionales de Internet, envíos masivos de correos electrónicos de contenido no profesional, etc.

8. Cuando el Trabajador abandone su puesto de trabajo, bien temporalmente o bien al finalizar su turno de trabajo, deberá dejarlo en un estado que impida la visualización de los datos. La reanudación del trabajo implicará la desactivación de la pantalla protectora con la introducción de la contraseña correspondiente, que se instalará en todos los ordenadores.

9. En el caso de las impresoras, el Trabajador deberá asegurarse que no quedan documentos impresos en la bandeja de salida que contengan datos protegidos que pudieran ser accedidos por terceros no autorizados. Esta obligación tendrá especial incidencia en los casos de trabajadores que accedan a datos de carácter personal del resto de la plantilla o que tuvieran acceso restringido a un número limitado de personas dentro de la plantilla, por su especial sensibilidad.

10. El Trabajador conoce y acepta la imposibilidad de conexión a redes o sistemas exteriores en los puestos de trabajo desde los que se pudiera acceder a los datos de carácter personal que gestiona el Hospital, salvo autorización expresa del Hospital, como responsable de dichos datos.

11. El Trabajador tendrá una configuración fija en sus aplicaciones, sistemas operativos, que sólo podrá ser cambiada previa autorización expresa del Hospital.

12. Las contraseñas de acceso al sistema son personales e intransferibles, por lo tanto, cada Trabajador será responsable de la confidencialidad de su contraseña siendo el único responsable de las consecuencias que pudieran derivarse de su mal uso, divulgación o pérdida. Por ello, en caso de que la misma sea conocida fortuita o fraudulentamente por personas no autorizadas, el Trabajador deberá registrarla como incidencia y solicitar su cambio.

13. El Trabajador que tenga conocimiento de una incidencia es responsable de la comunicación de la misma al HOSPITAL para su constancia en el registro de incidencias. El conocimiento y la no notificación de una incidencia por parte del Trabajador, será considerada como una falta contra la seguridad de los datos por parte del mismo. Se entenderá como incidencia cualquier circunstancia que pueda suponer la vulneración del deber de confidencialidad de los datos de carácter personal que posee la empresa (por ejemplo, pérdida o robo de documentos, extravío de contraseñas).

14. Los soportes físicos (disquetes, Cds, Dvds, entre otros) que contengan datos confidenciales, bien como consecuencia de operaciones normales en el desarrollo de la actividad, o bien como consecuencia de cualquier otro proceso esporádico, deberán estar claramente identificados con una etiqueta externa que indique de qué tipo de información se trata, qué tipo de datos contiene, proceso que los ha originado y fecha de creación. Aquellos soportes que sean reutilizables, y que hayan contenido datos de carácter personal, deberán ser borrados físicamente antes de su reutilización, de forma que los datos que contenían no sean recuperables. Los soportes que contengan datos de carácter personal deberán ser almacenados en lugares a los que no tengan acceso personas no autorizadas para el uso de dichos datos. Cada Trabajador velará porque ello se cumpla en lo que se refiera a los datos de carácter personal que gestione.

15. Guardar todos los ficheros con datos de carácter personal en la carpeta indicada por el Responsable de Seguridad a fin de facilitar la aplicación de las medidas de seguridad que les correspondan.

16. Guardar todos los soportes físicos que contengan información con datos de carácter personal en un lugar seguro, cuando estos no sean usados, particularmente fuera de la jornada laboral.

17. Únicamente las personas autorizadas para ello en el listado de accesos podrán introducir, modificar o anular los datos contenidos en los ficheros objeto de protección. Los permisos de acceso de los usuarios a los diferentes ficheros son concedidos por el Responsable de Seguridad. En el caso de que cualquier usuario requiera, para el desarrollo de





su trabajo, acceder a ficheros a cuyo acceso no está autorizado, deberá ponerlo en conocimiento del Responsable de Seguridad.

18. Ficheros de carácter temporal son aquellos en los que se almacenan datos de carácter personal, generados para el cumplimiento de una necesidad determinada, siempre y cuando su existencia no sea superior a un mes. Los ficheros de carácter temporal deben ser borrados una vez hayan dejado de ser necesarios para los fines que motivaron su creación y, mientras estén vigentes, deberán ser almacenados en la carpeta designada por el Responsable de seguridad.

19. Queda prohibido:

- a. Emplear identificadores y contraseñas de otros usuarios para acceder al sistema.
- b. Intentar modificar o acceder al registro de accesos habilitado por el Responsable de Seguridad.
- c. Burlar las medidas de seguridad establecidas en el sistema informático, intentando acceder a ficheros o programas cuyo acceso no le haya sido permitido.
- d. Utilizar Internet para tareas que no estén relacionadas directamente con las funciones asignadas al usuario. La organización regulará las modalidades de acceso y las restricciones o limitaciones del mismo. Queda prohibida la descarga de software o ficheros de cualquier tipo desde Internet, sin consentimiento expreso de la organización, y ello, aunque resulte de un acceso consentido por motivos de trabajo.
- e. Introducir contenidos en la red corporativa y/o ordenador personal que no guarden relación con la actividad y objetivos de la organización.
- f. Enviar correos masivos (spam) empleando la dirección de correo electrónico corporativa.
- g. Y en general, el empleo de la red corporativa, sistemas informáticos y cualquier medio puesto al alcance del usuario vulnerando el derecho de terceros, los propios de la organización, o bien para la realización de actos que pudieran ser considerados ilícitos.

## CAPÍTULO XI.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 59.—*Calificación de las faltas laborales de los trabajadores.*

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

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

1) Serán faltas leves las siguientes:

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

2) Serán faltas graves las siguientes:

- 2.1.—La falta de disciplina en el trabajo o del respeto a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2.2.—El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven, o puedan derivarse, perjuicios graves para el Servicio.
- 2.3.—La manifiesta desconsideración con los pacientes y visitantes en el ejercicio del trabajo.
- 2.4.—El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores.
- 2.5.—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 2.6.—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante tres días en un período de 30 días sucesivos naturales.
- 2.7.—El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 2.8.—La simulación de enfermedad o accidente.

2.9.—La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

2.10.—La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de Servicios.

2.11.—La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Fundación Hospital de Avilés.

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

3) Serán faltas muy graves las siguientes:

3.1.—La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un período de treinta días sucesivos naturales.

3.2.—Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días en un período de treinta días sucesivos naturales, o durante más de veinte días en cada período de noventa sucesivos naturales.

3.3.—La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.4.—Las ofensas verbales o físicas a la Dirección o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos o a los pacientes y sus visitantes.

3.5.—La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

3.6.—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

3.7.—El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

3.8.—Revelar datos de reserva obligada.

3.9.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

3.10.—Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de ciento ochenta días sucesivos naturales y aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 60.—*Sanciones.*

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

1) Por faltas leves:

1.1.—Amonestación o apercibimiento por escrito.

1.2.—Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2) Por faltas graves:

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

3) Por faltas muy graves:

3.1.—Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

3.2.—Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

3.3.—Despido.

Artículo 61.—*Prescripción.*

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

Artículo 62.—*Procedimiento sancionador.*

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

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

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



Artículo 63.—*Responsabilidades.*

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

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

*Disposición Transitoria Primera*

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

*Disposición final*

A efectos de lo establecido en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, las partes firmantes declaran que el presente Convenio Colectivo tendrá carácter normativo y vigencia todo el articulado del presente convenio, hasta que en virtud de un nuevo pacto colectivo se acuerde su expresa modificación o derogación.

Avilés 8 de enero de 2020.

Comité de Empresa

Fundación Hospital Avilés



## FUNDACION HOSPITAL DE AVILES TABLA SALARIAL 2020

CONCEPTOS FIJOS			MENSUAL							EXTRAS	
GP.	NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE	COMP. DESTINO	COMP. ESP.GRAL.	COMP. PROD.F.	COMP. OBJ.	CTD. BASICA	COMP. TURNIC.	SALARIO BASE	COMP. ESP.GRAL.
A1	24	FEA/MEDICO ADJUNTO	1.230,78	715,87	1.051,02	303,83	400,76			1.230,78	63,00
A1	24	FEA FARMACIA HOSPITALARIA	1.230,78	715,87	1.051,02	303,83	400,76			1.230,78	63,00
A2	22	SUPERVISORA UNIDAD UH	924,55	626,11	617,82	0,00	265,09	22,29		924,55	
A2	22	SUPERVISORA UNIDAD BQ	924,55	626,11	618,47	0,00	265,09		90,92	924,55	43,30
A2	21	D.U.E. SIN TURNICIDAD	924,55	581,30	300,44	1,63	226,05	22,29		924,55	33,05
A2	21	D.U.E. CON TURNICIDAD	924,55	581,30	300,53	1,63	226,05		90,92	924,55	
A2	21	FISIOTERAPEUTA	924,55	581,30	306,65	22,04	228,10	22,29		924,55	
A2	21	TRABAJADOR SOCIAL	924,55	581,30	270,78	0,00	223,08	22,29		924,55	
C1	17	GP.ADMINISTRATIVO F.A.	799,91	451,02	100,74	0,00	171,62	22,29		799,91	
C1	17	COCINERO	799,91	451,02	97,49	0,00	171,62		49,71	799,91	
C1	17	T.E.R.	729,31	451,02	188,15	28,37	172,46	22,29		729,31	
C2	15	GP.AUXILIR ADMTVO. F.A.	729,31	391,83	31,51	23,03	150,89	22,29		729,31	
C2	15	TEC.CUIDADOS AUX.ENF. SIN TURN.	729,31	402,12	44,94	48,13	150,97	22,29		729,31	
C2	15	TEC.CUIDADOS AUX.ENF. CON TURN.	729,31	402,12	44,94	46,01	150,97		40,07	729,31	
C2	15	PERSONAL DE OFICIO	729,31	391,83	43,23	0,00	148,22	22,29		729,31	
C2	15	TELEFONISTA/CITACIONES SIN TURN.	677,22	391,83	108,34	0,00	148,22	22,29		677,22	
C2	15	TELEFONISTA/CITACIONES CON TURN.	677,22	391,83	106,22	0,00	148,22		40,07	677,22	
AP	13	LAVANDERIA/CELADOR	677,22	346,96	40,02	0,00	137,05	22,29		677,22	
AP	13	AYTE.SERVICIOS	677,22	346,96	40,02	0,00	137,05		39,62	677,22	

CONCEPTOS VARIABLES			TRIENIO		C.ATT.CONTINUADA			C/D PROF.	
GP.	NIVEL	CATEGORIA	TRIENIO	TRIENIO	IMP. NOCHE	IMP. DF	IMP. NDF	GRADO 1	
			MENSUAL	EXTRA				MENSUAL	EXTRA
A1	24	FEA/MEDICO ADJUNTO	40,72	40,72				209,36	121,43
A1	24	FEA FARMACIA HOSPITALARIA	40,72	40,72				209,36	121,43
A2	22	SUPERVISORA UNIDAD UH	33,22	33,22				141,15	94,57
A2	22	SUPERVISORA UNIDAD BQ	33,22	33,22				141,15	94,57
A2	21	D.U.E. SIN TURNICIDAD	33,22	33,22				141,15	94,57
A2	21	D.U.E. CON TURNICIDAD	33,22	33,22	37,50	62,44	68,80	141,15	94,57
A2	21	FISIOTERAPEUTA	33,22	33,22				141,15	94,57
A2	21	TRABAJADOR SOCIAL	33,22	33,22				120,54	57,86
C1	17	GP.ADMINISTRATIVO F.A.	25,64	25,64				79,12	53,01
C1	17	COCINERO	25,64	25,64		49,70		79,12	53,01
C1	17	T.E.R.	25,64	25,64				79,12	53,01
C2	15	GP.AUXILIR ADMTVO. F.A.	17,77	17,77				64,04	0,00
C2	15	TEC.CUIDADOS AUX.ENF. SIN TURN.	17,77	17,77				64,04	42,91
C2	15	TEC.CUIDADOS AUX.ENF. CON TURN.	17,77	17,77	28,70	47,95	51,50	64,04	42,91
C2	15	PERSONAL DE OFICIO	17,77	17,77				64,04	42,91
C2	15	TELEFONISTA/CITACIONES SIN TURN.	17,77	17,77				64,04	42,91
C2	15	TELEFONISTA/CITACIONES CON TURN.	17,77	17,77		47,95		64,04	42,91
AP	13	LAVANDERIA/CELADOR	12,27	12,27		46,46		46,03	0,00
AP	13	AYTE.SERVICIOS	12,27	12,27		46,46		46,03	0,00

GUARDIA MEDICA		
IMP. 17H	IMP. 24H.	IMP. FE-4
386,58	595,68	918,00
IMPORTE HORA		
22,74	24,82	38,25