



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Avilés 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 la Fundación Hospital de Avilés (Expediente C-008/2026 Código 33001922011989), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 24 de abril de 2026, 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 8 de mayo de 2026.—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. 2026-03933.

#### ACTA DE APROBACIÓN Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

##### FUNDACIÓN HOSPITAL DE AVILÉS (2026–2029)

En Avilés, siendo las 13:45 horas del día 24 de abril de 2026, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de la Fundación Hospital de Avilés para el período 2026-2029, válidamente constituida conforme a lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, e integrada por las personas que seguidamente se relacionan:

De una parte, la representación de la Fundación Hospital de Avilés, en su condición de representación empresarial:

- D. Antonio Molejón Iglesias, Director Gerente.
- D.ª María de la Concepción García Rodríguez, Directora de Gestión.
- D. Ignacio Sandín González-Nuevo, Director de Personal.
- D.ª Alicia Peña Rodríguez, Directora de Enfermería.

De otra parte, la representación legal de las personas trabajadoras, integrada por los miembros del Comité de Empresa:

- D.ª M. Pilar García Santos, Presidenta del Comité de Empresa (UGT).
- D.ª Margarita Alonso Álvarez (UGT).
- D.ª Belén González Miranda (CC. OO.).
- D.ª Rosa Ana García Nido (UGT).
- D. José Joaquín Blázquez Curto (CC. OO.).

Actúa como Secretario de la sesión: D. Ignacio Sandín González-Nuevo, quien levanta la presente acta.

#### Intervienen

Las personas relacionadas en el apartado anterior, reconociéndose mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el Convenio Colectivo de Empresa de la Fundación Hospital de Avilés, dentro de su respectivo ámbito de representación, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## Manifiestan

1. Que la Comisión Negociadora quedó válidamente constituida en fecha 30 de octubre de 2025 a las 12:30 horas, habiéndose desarrollado el proceso de negociación colectiva conforme a los principios de buena fe.
2. Que, finalizado el proceso negociador, ambas representaciones han alcanzado un acuerdo sobre el texto íntegro del Convenio Colectivo de Empresa para el período 2026–2029.
3. Que el texto del convenio, junto con sus anexos, se incorpora a la presente acta como documento adjunto, formando parte integrante de la misma a todos los efectos.
4. Que la representación legal de las personas trabajadoras se encuentra integrada en la actualidad por seis miembros, debido a la existencia de vacantes no cubiertas tras la dimisión de varios representantes, sin que existan candidatos suplentes en las listas correspondientes, manteniéndose no obstante la plena capacidad representativa y legitimación de los miembros en activo conforme a la normativa vigente.

## ACUERDAN

*Primero.*—Aprobación del convenio. Aprobar el texto íntegro del Convenio Colectivo de Empresa de la Fundación Hospital de Avilés para el período 2026–2029, así como sus anexos, por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y de las personas trabajadoras, que integran la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Firma del convenio. Proceder en este acto a la firma del texto del convenio por las personas legitimadas, en prueba de conformidad con su contenido.

*Tercero.*—Vigencia. El convenio entrará en vigor y desplegará sus efectos en los términos y con el alcance temporal establecidos en su propio articulado, sin perjuicio de su registro, depósito y publicación oficial.

*Cuarto.*—Registro, depósito y publicación. Autorizar expresamente a D. Ignacio Sandín González-Nuevo para que, en nombre de la Comisión Negociadora, realice cuantas actuaciones sean necesarias para la tramitación del convenio ante la autoridad laboral competente, incluyendo su presentación telemática a través de REGCON, a efectos de su registro, depósito y publicación, conforme a lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

*Quinto.*—Subsanación de defectos formales. Facultar expresamente a la persona autorizada para que pueda realizar las adaptaciones, correcciones o subsanaciones de carácter estrictamente formal o no sustantivo que pudieran ser requeridas por la autoridad laboral, siempre que no alteren el contenido material del acuerdo alcanzado.

*Sexto.*—Remisión a la autoridad laboral. Acordar la remisión del convenio, junto con la documentación complementaria exigible, dentro del plazo legalmente establecido desde su firma.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta y el texto del convenio colectivo, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, extendiéndose por quintuplicado ejemplar, quedando un original en poder de cada una de las representaciones y destinándose los restantes a su presentación ante la autoridad laboral a los efectos de registro, depósito y publicación.

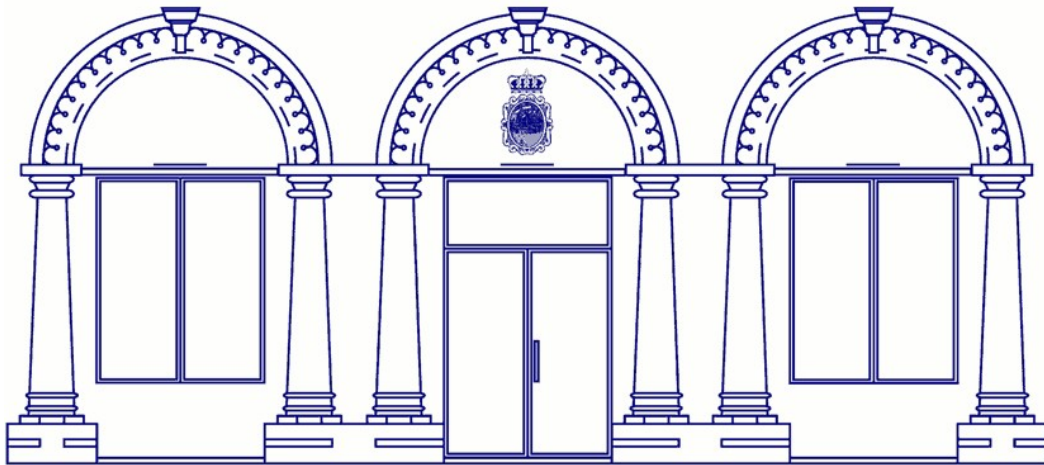
Firmas

Por la representación empresarial:

Por la representación legal de las personas trabajadoras:



HOSPITAL



DE AVILÉS

**CONVENIO COLECTIVO  
2026-2029**

## 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 el personal del hospital que preste servicios retribuidos con sujeción a la normativa laboral común en el ámbito de organización y dirección de la Fundación Hospital de Avilés, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

Quedan incluidos en su ámbito el personal fijo de plantilla, indefinido, eventual, interino y, en general, quienes mantengan una relación laboral común con la Fundación, a tiempo completo o parcial.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) Quienes estén contratados con sujeción a normas de Derecho Administrativo.
- b) Quienes estén vinculados mediante relación civil o mercantil (p. ej., arrendamiento de servicios), siempre que no concurren las notas de laboralidad (ajenidad, dependencia y retribución). En caso contrario, se presumirá relación laboral común.
- c) Quienes realicen formación sanitaria especializada (FSE), incluyendo MIR, EIR, FIR, PIR, QIR, BIR, RFIR u otras titulaciones equivalentes, que se regirán por su normativa específica y los convenios/ acuerdos docentes aplicables.
- d) Quienes realicen prácticas académicas externas o programas formativos (curriculares o extracurriculares) no laborales, concertados con universidades, centros educativos u organismos públicos o privados. Estas prácticas no podrán cubrir puestos estructurales ni turnos asistenciales. Si concurrieran las notas de laboralidad, se aplicará la normativa laboral y este Convenio.
- e) Quienes ostenten la condición de becarios/as no laborales, con las mismas cautelas del apartado anterior.
- f) Quienes presten actividad de voluntariado en el marco de la Ley 45/2015, de Voluntariado, sin contraprestación económica, y sin sustitución de puestos de trabajo del personal del hospital.
- g) El personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal o por contratistas/ subcontratistas con relación laboral con su empresa de origen; no quedan incluidos en el ámbito de este Convenio, sin perjuicio del cumplimiento de las garantías legales de igualdad en condiciones esenciales cuando proceda.

h) Quienes, en general, resulten excluidos en virtud de normas de aplicación jerárquica preferente.

## **ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL. PRÓRROGA Y DENUNCIA**

1. Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y concluirá el 31 de diciembre de 2029.
2. Prórroga. Transcurrido su período de vigencia, el Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, notificada por escrito y de forma fehaciente a la otra parte y a la autoridad laboral (REGCON) con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.
3. Denuncia y negociación. Formulada la denuncia, las partes iniciarán la negociación del nuevo convenio dentro de los sesenta días siguientes a su notificación y constituirán la comisión negociadora dentro del plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación de promoción de la negociación, conforme al art. 89 ET.
4. Denunciado el Convenio, su contenido normativo mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de otro que lo sustituya, conforme al art. 86.3 ET. Las cláusulas obligacionales registrarán en lo compatible con la negociación y hasta la firma del nuevo texto.
5. Registro y publicación. El Convenio, y en su caso sus prórrogas y revisiones, serán registrados ante la autoridad laboral y publicados en el BOPA, de conformidad con el art. 90 ET.

## **ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

1. Regla general y cómputo. Las mejoras económicas que se establezcan por ley, reglamento o convenio de ámbito superior se aplicarán conforme al art. 26.5 ET, realizándose la comparación en su conjunto y en cómputo anual (incluida la prorrata de pagas extraordinarias).
2. Homogeneidad y exclusiones. La compensación/absorción procederá entre conceptos salariales homogéneos conforme a la doctrina vigente, quedando excluidos los conceptos extrasalariales y los de distinta naturaleza.
3. Carácter absorbible. Salvo pacto expreso en contrario, los complementos salariales y las mejoras ad personam tendrán carácter absorbible.
4. Garantía SMI. En todo caso, la empresa garantizará la percepción del SMI en cómputo anual, con prorrata de pagas extraordinarias.
5. Respeto a límites legales. Se respetarán las prohibiciones legales de no compensación/no absorción que sean de aplicación imperativa.

## CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ARTÍCULO 5.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

1) **Criterio general y norma aplicable.** De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación profesional del personal del hospital se realiza por grupos profesionales, atendiendo de forma conjunta a las aptitudes profesionales, la titulación o cualificación habilitante y el contenido general de la prestación, sin perjuicio de la movilidad funcional en los términos legales.

2) **Estructura por grupos profesionales.** A efectos organizativos y retributivos, el personal del hospital se encuadra en los siguientes grupos profesionales (A1-AP). La adscripción vendrá determinada, principalmente, por la complejidad de las funciones, el grado de autonomía e iniciativa, el nivel de responsabilidad, la coordinación/supervisión de equipos y, cuando proceda, la titulación habilitante exigida por la normativa sanitaria.

#### **Grupo A1**

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.

Referencia formativa: Doctorado, Licenciado, o Máster + Grado. En el ámbito sanitario, titulación habilitante (LOPS) y, en su caso, especialidad de formación sanitaria especializada (FSE).

#### **Grupo A2.**

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 Grado (o Máster + Grado), Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

#### **Grupo C1.**

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: CFGS/Bachiller con experiencia; o Grado no exigido por norma específica para el puesto, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

## Grupo C2.

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

## Grupo AP.

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 ESO no completa con acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

### 3) Titulaciones y equivalencias (sistema pre-Bolonia/Bolonia)

#### a) Equivalencias pre-Bolonia:

— Licenciado/Ingeniero/Arquitecto (ciclo largo) → equivalentes a Máster (MECES nivel 3).

— Diplomado/Ingeniero Técnico/Arquitecto Técnico (ciclo corto) → equivalentes a Grado (MECES nivel 2).

b) A efectos de clasificación, Grado + Máster es equivalente a la formación de Licenciado (ciclo largo).

c) En profesiones sanitarias reguladas, prevalece la titulación habilitante y, cuando proceda, la especialidad FSE (MIR, EIR, FIR, PIR, QIR, BIR, RFIR), sin que ello obligue per se a la adscripción a un grupo superior si las funciones efectivas no lo justifican.

d) Se admitirán equivalencias oficiales (MECES/EQF) publicadas por la autoridad competente.

4) **Adscripción.** La adscripción a grupo profesional se realizará en función de las funciones efectivamente desempeñadas.

5) **No vinculación a categorías cerradas.** La clasificación profesional establecida en este Convenio se articula exclusivamente a través de grupos profesionales, de conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, no existe un sistema de categorías profesionales rígido o cerrado.

Los puestos de trabajo desempeñados en el hospital —así como sus perfiles, funciones y requisitos— se describirán internamente (catálogo/relación de puestos) con carácter organizativo, como forma de concreción del grupo profesional asignado, pero sin limitar la movilidad funcional prevista en la normativa laboral.

La adscripción retributiva en la Tabla Salarial no depende de una categoría profesional predefinida, sino de la aproximación objetiva del puesto a las funciones, competencias y grado de responsabilidad propios de cada grupo profesional (A1, A2, C1, C2 y AP), conforme a los criterios del artículo 22 ET y a lo dispuesto en este Convenio.

En este marco, se reconoce expresamente la polivalencia funcional, de forma que el personal podrá realizar tareas complementarias, afines o conexas dentro del ámbito del grupo profesional al que pertenezca, siempre respetando la normativa de movilidad funcional (art. 39 ET) y las garantías personales y retributivas que correspondan.

6) **Tabla ilustrativa (sin efectos clasificatorios autónomos).** La siguiente tabla tiene carácter meramente orientativo y no exhaustivo. Su finalidad es ilustrar, con ejemplos habituales, el encuadramiento típico de puestos frecuentes, manteniendo una referencia aproximada al sistema de clasificación tradicional anterior. En todo caso, la adscripción definitiva a grupo o categoría profesional se determinará exclusivamente conforme a los criterios funcionales establecidos en los apartados precedentes, que prevalecerán en caso de discrepancia con la tabla.

## 1) Personal sanitario

GRUPO	DENOMINACIÓN	SUBGRUPO / PUESTO (con equivalencias históricas)
GRUPO A1	Facultativos/as especialistas	Adjuntos/as; Especialistas en Farmacia Hospitalaria (FIR); otras especialidades FSE (MIR/FIR/PIR...).
GRUPO A2	Titulados/as medios sanitarios	Enfermería (Grado) (DUE); Fisioterapia (Grado); Terapia Ocupacional (Grado); Podología (Grado).
GRUPO C1	Técnicos/as Superiores Sanitarios	Técnicos/as Superiores: Imagen para el Diagnóstico (TSID, TER histórico), Radioterapia y Dosimetría, Dietética, Documentación y Administración Sanitarias etc.
GRUPO C2	Técnicos/as Medios Sanitarios	Técnico C. Auxiliar de Enfermería; Técnico Auxiliar de Rehabilitación, Técnico Auxiliar de Farmacia.
GRUPO AP	Otro personal sanitario	Celador/a

Notas sanitarias rápidas

- DUE ≡ Enfermería (Grado).
- TER ≡ TSID (Técnico/a Superior en Imagen para el Diagnóstico).
- Auxiliar de Enfermería ≡ TCAE.
- La posesión de especialidad FSE (MIR/EIR/FIR/PIR/...) no implica automáticamente grupo superior: el grupo se fija por funciones (complejidad, autonomía, responsabilidad y coordinación).

## 2) Personal no sanitario

GRUPO	DENOMINACIÓN	SUBGRUPO / PUESTO (ejemplos)
GRUPO A1	Titulados/as Superiores	Dirección de Gestión/Finanzas/RR. HH./Sistemas; Asesoría Jurídica; Técnicos/as superiores no sanitarios (p. ej., Ingeniería, Arquitectura).
GRUPO A2	Titulados/as Medios	Trabajo Social (Asistente Social); Gestión Función Administrativa; Relaciones Laborales; Prevención de Riesgos (si tiene funciones técnicas avanzadas y de coordinación).
GRUPO C1	Técnicos/as de Grado Superior	Oficial Administrativo/a, Cocinero/a principal o jefe/a de Cocina; Mantenimiento 1.ª; Técnico/a de Sistemas (administrador de redes/servidores).
GRUPO C2	Técnicos/as de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a; Técnico/a de Admisión / Atención al Paciente estándar; Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales; Técnico/a de Sistemas/Informática (soporte nivel 1); Auxiliar Administrativo-Gestión de Almacén; Oficial de Oficio (mantenimiento); Auxiliar de Información y Centralita y Auxiliar de Información y acceso a consultas (antiguos Telefonista / Centralita).
GRUPO AP	Otro personal no sanitario	Ayudante de Cocina; Operario/a de Limpieza/Lavandería; Peón/Apoyo logístico interno.

## ARTÍCULO 6.- INGRESOS, ASCENSOS Y PROVISIÓN DE VACANTES

### 6.1 Ingresos. Admisión de personal

1. La admisión de personal se efectuará conforme a la normativa laboral vigente y al presente Convenio. La selección y contratación se inspirará en los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades, publicidad y objetividad, garantizando la no discriminación por razón alguna (incluida discapacidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).
2. La Fundación Hospital de Avilés podrá someter a las personas candidatas a pruebas o exámenes objetivos, que no generan relación laboral ni derecho a retribución. En procesos que lo requieran, se adoptarán ajustes razonables y adaptaciones de tiempo/medios para candidaturas con discapacidad debidamente acreditada.
3. Requisitos generales de participación (además de los que fije cada convocatoria):
  - a) Estar en posesión, como mínimo, del título oficial exigible según el puesto (p. ej., Graduado en ESO/CFGM/CFGS/Grado) o equivalente; en su caso, titulación habilitante o homologada por el organismo competente.
  - b) Aptitud y capacidad adecuadas para el desempeño del puesto.
  - c) Aptitud psicofísica suficiente, certificada cuando proceda por los servicios médicos designados.
4. Publicidad y trazabilidad. Las convocatorias de ingreso se publicarán, como mínimo, en la intranet/tablero y, cuando proceda, en los canales externos que se

determinen, indicando perfil, requisitos, pruebas, baremo, plazos y órgano de selección.

5. Vigilancia. La Comisión Paritaria del Convenio velará por el seguimiento y control de la contratación (respeto a principios, publicidad y adecuación del perfil a la modalidad contractual).

## 6.2 Ascensos y promoción profesional

1. A los efectos de este Convenio, se entiende por promoción profesional el cambio de grupo profesional o de nivel dentro del grupo (cuando exista).
2. Preferencia interna. El personal fijo que acredite los requisitos de titulación/cualificación y mérito/capacidad tendrá derecho de preferencia para cubrir vacantes que supongan promoción, tanto provisionales como definitivas.
3. Promoción temporal (interinidad o cobertura provisional).

a) Cuando concurra una vacante o necesidad de cobertura provisional que implique el desempeño de funciones correspondientes a un grupo o categoría superior, el personal que acredite la titulación o capacitación exigida podrá ser designado para su desempeño temporal.

Durante el tiempo en que realice efectivamente dichas funciones, la persona trabajadora percibirá la diferencia retributiva existente entre su categoría de origen y el puesto temporalmente desempeñado.

Este desempeño tendrá carácter estrictamente temporal y no implicará modificación definitiva de grupo o categoría profesional ni generará derecho a consolidación.

Las pagas extraordinarias se devengarán conforme a la categoría profesional de origen, sin perjuicio de que, en su caso, se abone la parte proporcional de la diferencia retributiva correspondiente al período efectivo de desempeño durante el tiempo de devengo de la paga extraordinaria.

No se generará derecho a atrasos, revisiones salariales retroactivas ni diferencias económicas vinculadas a la categoría superior más allá del período de desempeño efectivo.

b) Finalizada la causa que motivó la cobertura provisional, la persona trabajadora retornará automáticamente a su puesto y condiciones de origen.

El tiempo desempeñado se reconocerá a efectos de experiencia profesional y méritos internos, sin que ello suponga derecho automático a promoción definitiva.

c) Bolsa interna de promoción temporal. El personal interesado registrará su solicitud en el departamento de personal, con la titulación acreditada. La empresa llamará por riguroso orden de baremación.

4. Vacantes definitivas o de duración cierta superior a 12 meses se registrarán por el procedimiento del apartado 6.3.

5. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la movilidad funcional en los términos del ET, que no tendrá la consideración de promoción salvo que implique cambio de grupo/ nivel y cumpla los requisitos de este artículo.

## 6.3 Provisión de vacantes (definitivas o > 12 meses)

### 1. Requisitos de participación:

- a) Estar en posesión del título específico y, en su caso, de la titulación habilitante u homologada.

- b) Derecho de preferencia, en igualdad de condiciones, para el personal fijo del hospital.

### 2. Procedimiento y criterios (concurso con baremo):

- a) La provisión se realizará mediante concurso basado en mérito y capacidad, con baremo objetivo aprobado por la Comisión de Selección de Personal.

- b) El baremo (publicado con la convocatoria) valorará, entre otros: competencia técnica, conocimientos profesionales, experiencia (incluida la obtenida en promoción temporal), antigüedad, formación acreditada, desempeño y otros méritos específicos del puesto.

- c) La Comisión de Selección levantará acta y publicará el resultado motivado. En caso de empate, decidirá la mayor puntuación en los factores específicos del puesto; de persistir el empate, la antigüedad en la empresa.

3. Solicitudes. El personal que desee optar a vacantes definitivas o de duración superior a 12 meses registrará su solicitud en los plazos establecidos, acreditando requisitos y méritos.

4. Desierta/ inexistencia de candidaturas idóneas. Si no existiera personal fijo que reúna los requisitos o que supere el umbral mínimo del baremo, la empresa procederá conforme al art. 6.1 (convocatoria externa), pudiendo mantener la cobertura temporal hasta la incorporación definitiva.

5. Protección de datos y transparencia. Los procesos se ajustarán a la normativa de protección de datos; la publicidad de resultados se hará con el nivel de detalle necesario para garantizar la transparencia y el derecho de información sin divulgar datos innecesarios.

## **ARTÍCULO 7.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA**

- 1) Regla general y ámbito. La Dirección del hospital podrá acordar la movilidad funcional por razones organizativas, asistenciales, técnicas o productivas, dentro del límite del grupo profesional de la persona afectada (art. 39 ET). La movilidad no tendrá carácter sancionador y respetará en todo momento la capacidad, formación y aptitud del personal.

La modificación de destino o cambio de puesto de trabajo dentro del centro hospitalario —facultad organizativa de la Dirección— podrá efectuarse por causas operativas, organizativas, económicas, de mayor productividad o de mejor atención del servicio, respetando siempre el grupo profesional, la categoría y la jornada/turno establecido, sin que transcurra más de una semana sin mediar descanso al integrarse en el cuadrante del servicio de destino.

## 2) Polivalencia funcional:

a) Naturaleza. Dadas las características estructurales del Hospital (centro de tamaño reducido, plantilla ajustada y funcionamiento asistencial 24/7), la polivalencia funcional constituye una necesidad organizativa esencial y forma parte del contenido normal de los puestos de trabajo, siempre dentro del grupo profesional.

b) Alcance de la polivalencia. La polivalencia comprenderá el desempeño de tareas auxiliares, complementarias o de apoyo, necesarias para la asegurar la continuidad asistencial, la operatividad de los servicios y el funcionamiento ordinario del centro.

Estas tareas podrán incluir, entre otras, actuaciones básicas de apoyo administrativo, logístico, asistencial no cualificado, comunicación interna o atención operativa.

### c) Límites y garantías. Estas funciones:

1. No suponen cambio de grupo profesional ni descenso de categoría.
2. No alteran el contenido esencial del puesto.
3. No tienen carácter sancionador.
4. Se realizarán con respeto a la formación y aptitud del trabajador.
5. Requerirán formación previa si afectan a tareas con riesgo o especialidad.

3) Cambio de puesto/unidad y encaje en turnos. Cuando el cambio implique adscripción a otra unidad o servicio, se respetarán la jornada anual, los descansos mínimos legales (12 h entre jornadas y descanso semanal) y el sistema de turnos.

La integración en el cuadrante del servicio de destino se realizará sin quebranto de descansos; ajustes puntuales se pactarán de mutuo acuerdo o, en defecto, según la normativa.

## 4) Funciones de superior categoría (dentro o fuera del grupo)

- a) Solo procederán por necesidades urgentes e inaplazables y por el tiempo imprescindible.
- b) Se devengará desde el primer día la diferencia retributiva.
- c) No implican ascenso automático salvo los supuestos del art. 39.4 ET (6 meses en 1 año o 8 en 2).

## 5) Funciones de inferior categoría

- a) Solo por razones técnicas u organizativas justificadas y por el tiempo imprescindible.
- b) Se mantendrá la retribución del puesto de origen.
- c) Se arbitrarán medidas de formación/reciclaje para reincorporación inmediata a sus funciones.

6) Jornada, horario y turnos. Los cambios estables de jornada, horario o turnos que superen la mera acomodación al cuadrante del destino y supongan modificación sustancial seguirán el procedimiento del art. 41 ET, con consulta previa a la RLT.

7) Salud laboral y colectivos protegidos. Se respetarán las prescripciones derivadas de vigilancia de la salud, embarazo/lactancia, discapacidad u otros supuestos protegidos, adaptando el puesto o destino cuando proceda.

8) Si la movilidad funcional o la polivalencia exigieran formación para el desempeño seguro de las nuevas funciones y dicha formación viniera impuesta por decisión organizativa del Hospital, el tiempo destinado a la misma tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, computando dentro de la jornada anual establecida en convenio a todos los efectos, incluida su incidencia en descansos y límites de jornada.

Cuando la formación se imparta fuera de la jornada ordinaria asignada, dará lugar a la correspondiente compensación conforme al régimen de jornada previsto en el presente convenio.

La acción formativa deberá quedar debidamente documentada a efectos de trazabilidad preventiva y organizativa.

## **CAPÍTULO III.- ASISTENCIA, ACCIÓN SOCIAL Y OTRAS MATERIAS**

### **ARTÍCULO 8.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

#### **1) Complemento de IT**

a) **Ámbito y cuantía.** Desde la fecha de inicio de la incapacidad temporal, y cualquiera que sea la contingencia determinante, la Fundación completará la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones brutas ordinarias correspondientes a la tabla salarial vigente y a la jornada contratada.

A estos efectos, tendrán la consideración de retribuciones brutas ordinarias exclusivamente los conceptos fijos y periódicos. Quedan expresamente excluidos los complementos variables o de devengo condicionado, tales como el complemento por cumplimiento de objetivos, pluses de nocturnidad, domingos y festivos, noches de domingo y festivo, festivos especiales y guardias médicas,

así como el Complemento de Permanencia y Desarrollo, que se regirá por lo previsto en el apartado 5.2 del presente artículo.

**b)** Condición en contingencias comunes. En caso de enfermedad común, para el abono del complemento anterior será necesario acreditar al menos 180 días de cotización en los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

**c)** Duración. El complemento se devengará mientras subsista la situación de IT y hasta el alta médica, el agotamiento del proceso (365 días prorrogables por el INSS hasta 545), la declaración de mejora/alta, incapacidad permanente u otra situación legal que ponga fin al subsidio.

**2)** Situación administrativa. Durante la IT la persona afectada será considerada en activo a todos los efectos, en los términos establecidos por la normativa de Seguridad Social y por este Convenio.

### **3)** Seguimiento y control médico

**a)** La Dirección podrá verificar la situación de IT y la observancia de las prescripciones facultativas mediante las medidas de control médico legalmente previstas (mutua/servicios médicos concertados), sin que ello implique alta o baja (competencia de los servicios públicos/INSS).

**b)** Estos controles respetarán la intimidad, la confidencialidad de datos de salud y la protección de datos (RGPD y LOPDGDD).

**c)** El personal del hospital deberá colaborar en las actuaciones de control y justificar las asistencias/indicaciones médicas cuando sea requerido en forma.

**4)** Extinción o supresión del complemento. Los derechos económicos a cargo de la empresa se extinguen o suspenden cuando concurra alguna de las siguientes causas:

**a)** Extinción del subsidio público de IT que el complemento integra, ya sea por alta médica, mejoría, agotamiento del plazo máximo (365 días prorrogables por el INSS hasta 545), propuesta de incapacidad permanente o por cualquier otra causa legal que determine la finalización de la situación de incapacidad temporal.

**b)** Incumplimiento grave de las prescripciones facultativas: rechazo injustificado del tratamiento, abandono del mismo o conductas objetivamente dilatorias de la recuperación.

**c)** Trabajo por cuenta propia o ajena durante la IT., o realización de actividades incompatibles con la situación de incapacidad temporal.

**d)** Incumplimiento grave y acreditado de los deberes de colaboración en las actuaciones de control, incluidas las ausencias injustificadas a citas médicas de la mutua, INSS u otros servicios de control, o la negativa no justificada a someterse a reconocimientos médicos de verificación cuando sean legalmente procedentes.

e) Rechazo injustificado de tratamientos o intervenciones indicadas. La empresa podrá suspender o denegar el complemento de IT cuando, previa indicación médica de los servicios públicos de salud o de la mutua colaboradora, la persona trabajadora rechace sin causa justificada tratamientos o intervenciones (incluida la quirúrgica) que, según criterio facultativo, acorten razonablemente el proceso de IT y no presenten contraindicaciones relevantes.

No se considerará injustificado el rechazo cuando concurra contraindicación médica, riesgo desproporcionado, segunda opinión en sentido contrario, convicciones protegidas por la Ley 41/2002 (autonomía del paciente), embarazo/lactancia u otras circunstancias clínicamente documentadas. La opción por realizar el procedimiento en el Sistema Nacional de Salud en fecha posterior no será por sí sola causa de suspensión, salvo que resulte dilatoria de forma manifiestamente irrazonable frente a una alternativa equivalente y más temprana ofrecida por la mutua.

Procedimiento de garantía: antes de acordar la suspensión, la empresa requerirá por escrito a la persona trabajadora, adjuntando el informe facultativo que motive la idoneidad y el menor riesgo del tratamiento/intervención, y concederá un plazo de alegaciones de 5 días hábiles.

Salvo en el supuesto a) (extinción automática por fin del subsidio), la denegación, suspensión o supresión del complemento será motivada por escrito, con indicación de la causa y comunicación al Comité de Empresa, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, procedan.

## 5) Complementos variables y complemento de permanencia y desarrollo en situación de IT.

5.1. Complementos variables por prestación efectiva. Los complementos de naturaleza variable y/o condicionada, cuya cuantía dependa de la efectiva prestación de trabajo, tales como el complemento por cumplimiento de objetivos, la nocturnidad, los domingos y festivos, las noches de domingo o festivo, los festivos especiales, las guardias médicas y, en general, cualquier otro complemento cuyo devengo exija la prestación efectiva de trabajo, no se devengarán durante los periodos en que la persona trabajadora permanezca en situación de IT.

5.2. Complemento de Permanencia y Desarrollo (Complemento 2008 – Tramo I y los restantes Tramos, II, III y IV).

a) Se devengan mensualmente, con prorrata por días computables en el mes, sin perjuicio de su distribución en quince percepciones.

b) A estos efectos, son días computables los correspondientes a la actividad anual programada en el calendario laboral, incluyendo,

-los días de prestación efectiva de servicios, y

-los descansos ordinarios o compensatorios generados por la organización del trabajo, cualquiera que sea el día de la semana en que se disfruten (incluidos sábados, domingos y festivos),

-así como las vacaciones, los LD y los días por antigüedad asimilados a LD.

c) No son días computables los periodos en situación de incapacidad temporal, ni los permisos retribuidos o no retribuidos, ni las suspensiones del contrato, ni las situaciones de excedencia, sin perjuicio de los supuestos específicos previstos en el artículo 39.

Las horas correspondientes al crédito horario sindical tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, incluyendo su cómputo para el cpd, sin impacto negativo en la retribución (incluidos complementos asociados a jornada ordinaria como nocturnidad, festivos, etc)

Esta regla responde a la naturaleza del Complemento de Permanencia y Desarrollo como complemento vinculado a la participación efectiva en la actividad programada del centro y a la organización anual del trabajo.

d) Coordinación financiera. Todo lo anterior queda supeditado a la financiación anual prevista en el Convenio Singular/Contrato-Programa y a lo dispuesto en el Anexo III.

6) No generación de derecho a exceso. El cómputo como tiempo de trabajo efectivo de los permisos retribuidos y de los periodos de IT no genera derecho alguno a la realización de exceso de jornada ni prioridad en su asignación.

## **ARTÍCULO 9.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL**

La Fundación contratará y mantendrá en vigor una póliza colectiva de responsabilidad civil profesional que cubra los daños personales, materiales y perjuicios consecuenciales que puedan derivarse de actos u omisiones profesionales del personal del hospital sujeto a este Convenio, con ocasión o como consecuencia directa del ejercicio de sus funciones asistenciales o de apoyo encomendadas por el Hospital.

## **CAPÍTULO IV.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 10. Jornada laboral**

1. **Jornada anual ordinaria (turno diurno).** La jornada ordinaria anual de trabajo en horario fijo diurno (mañana o tarde) o en turno diurno alterno (mañana/tarde) será de 1.519 horas de trabajo efectivo; en años bisiestos será de 1.526 horas.
2. **Jornada anual con rotación de noches.** A efectos de cómputo anual y compensación, el turno nocturno de 22:00 a 08:00 tendrá una ponderación de 1,21 por cada hora efectivamente trabajada. Esta previsión se entiende sin

perjuicio de la definición legal de trabajo nocturno del art. 36 ET.” La jornada anual resultante de la ponderación de las noches realizadas se incrementará en 7 horas en los años bisiestos. (Véase Anexo I.)

3. **Descansos legales y límites diarios.** La ordenación de la jornada respetará, en todo caso: descanso mínimo de 12 horas entre jornadas; descanso semanal de día y medio acumulable en periodos de 14 días; y límite general de 9 horas de trabajo ordinario al día, salvo distribución distinta mediante cuadrantes/turnos y salvaguarda de los descansos legales.

#### 4. Inicio y fin de la jornada. Registro obligatorio

- Cómputo de jornada. La jornada comienza y finaliza en el puesto de trabajo asignado.

- Fichaje obligatorio. El registro de jornada es obligatorio para todo el personal y deberá realizarse:

- A la entrada: después de haberse cambiado/vestido y lo más próximo posible a dirigirse al puesto de trabajo.
- A la salida: al abandonar su puesto de trabajo y antes de proceder al cambio de ropa.

- Cambio de ropa y desplazamientos internos. Los tiempos destinados a cambio de ropa/vestuario y desplazamientos internos no computan como trabajo efectivo, salvo cuando exista obligación legal o instrucción expresa de realizarlos dentro del tiempo de trabajo (p. ej., colocación/retirada de EPIs por motivos de seguridad y salud).

-Veracidad y trazabilidad. El fichaje deberá reflejar la realidad efectiva de la prestación. El uso indebido del registro o la falta de fichaje podrá ser sancionado conforme a la normativa aplicable y al régimen disciplinario.

5. **Adecuaciones por cambios normativos.** Si una disposición legal redujera la jornada laboral, la empresa, previo acuerdo con la representación del personal, adaptará la presente regulación a la nueva normativa.

### **ARTÍCULO 11. Descanso en jornada**

1. Pausa en jornada continuada. El personal cuyo régimen sea jornada continuada, dispondrá de 20 minutos de descanso dentro de la misma, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En aquellos servicios en que, por sus características, no sea posible ausentarse, la pausa se disfrutará en el propio puesto/unidad en las condiciones habituales.
2. Espacios libres de humo. De conformidad con la Ley 42/2010, está prohibido fumar en los centros, servicios o establecimientos sanitarios, así como en cualquier espacio al aire libre o cubierto comprendido en sus recintos. Quien desee fumar deberá hacerlo fuera del recinto, únicamente durante la pausa regulada en este artículo, sin afectar a la prestación asistencial.

## **ARTÍCULO 12. Exceso de jornada**

1.- Compensación preferente en descanso. Toda hora de trabajo realizada por encima de la jornada anual ordinaria fijada en el art. 10, ya sea de carácter común o estructural, se compensará por tiempos equivalentes de descanso. La compensación se realizará preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes y, en todo caso, antes del 31 de diciembre, salvo acuerdo distinto con la persona afectada.

2.- Carácter voluntario y tope legal. La realización de exceso de jornada tendrá carácter voluntario, salvo fuerza mayor en los términos legales. El número máximo anual no podrá superar el tope legal vigente (80 h/año), no computándose a estos efectos las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes ni las derivadas de cambios de turno autorizados que no incrementen el cómputo anual.

3.- Registro y trazabilidad. Se llevará registro individualizado del exceso de jornada y de su compensación (descanso/abono), con información a la representación del personal conforme a la normativa aplicable.

4.- El hecho de que determinados periodos (p. ej., entre otros, permisos retribuidos o IT) computen como tiempo de trabajo a efectos de jornada no genera derecho alguno a la realización de exceso de jornada ni prioridad en su asignación.

5.- Autorización y preaviso. El exceso de jornada requerirá autorización previa de la Dirección/Jefatura. Se comunicará con preaviso mínimo de 48 h, cuando sea posible; en urgencias asistenciales o fuerza mayor el preaviso podrá ser inferior, dejándose constancia.

6.- Criterios de asignación y salud. La asignación se realizará con criterios objetivos y de rotación, respetando en todo caso los descansos legales (12 horas entre jornadas, descanso semanal, límites del trabajo nocturno) y las limitaciones médicas o de prevención aplicables.

7.- Abono económico excepcional. Cuando no resulte posible la compensación en descanso dentro del periodo de referencia, el exceso podrá ser abonado con las cuantías que correspondan, computando como horas extraordinarias a efectos del límite anual legal.

## **ARTÍCULO 13. Calendario laboral y cuadrantes**

1. Publicación del Calendario. La empresa expondrá en el tablón de anuncios o en la intranet el Calendario Laboral del centro, que se publicará dentro del último trimestre del año anterior. El calendario contendrá: jornada anual y festivos.
2. Cuadrantes/horarios de unidad. Los cuadrantes de cada unidad/servicio, con la distribución de turnos (mañana/tarde/noche) y horarios asignados, se publicarán con antelación a su entrada en vigor, salvo necesidades asistenciales sobrevenidas debidamente justificadas.

3. Modificaciones puntuales. Las modificaciones puntuales de turnos que no afecten al cómputo anual ni a los descansos mínimos podrán acordarse por intercambio entre personas del mismo servicio, previa autorización de la supervisora correspondiente, dejando constancia escrita.
4. La asignación inicial de turnos realizada en el Calendario o en los cuadrantes de unidad no genera derecho alguno a la percepción fija o consolidada de complementos variables (nocturnidad, domingos y festivos, noches de domingo y festivo, guardias médicas u otros análogos).

Su percepción dependerá exclusivamente de los turnos efectivamente realizados, sin que la asignación teórica de un patrón de turnos (por ejemplo, rotaciones del tipo *2 mañanas / 2 tardes / 2 noches / 5 descansos*, u otros equivalentes) genere derecho a realizar un número predeterminado de noches, domingos o festivos al año.

La prestación efectiva de estos turnos y, por tanto, el devengo de los complementos citados, dependerá exclusivamente de las necesidades asistenciales reales, de la organización anual del centro y de la disponibilidad de unidades o plantas en funcionamiento.

Cuando, por razones organizativas o asistenciales, incluidos cierres programados de unidades o plantas o la reducción temporal de actividad, varíe el número de noches, domingos, festivos o noches especiales a cubrir, los complementos variables se devengarán únicamente por los turnos realmente realizados, sin que exista derecho a percibir ni a computar como trabajados aquellos turnos que no hayan sido efectivamente prestados.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección procurará una distribución equilibrada de estos turnos entre el personal de la misma categoría que participe en el sistema de turnos.

## **CAPÍTULO V.-VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

### **ARTÍCULO 14.- VACACIONES ANUALES**

- 1) Duración. El personal del hospital tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.
- 2) Preferencia de disfrute. El disfrute se realizará preferentemente entre julio y octubre (ambos inclusive), atendiendo a las necesidades del servicio.
- 3) Planificación y resolución de discrepancias. Recibidas las propuestas de planificación por la Dirección de Personal, si existieran discrepancias o fuerza mayor, el Plan de Vacaciones se acordará de común acuerdo entre la Dirección y el personal afectados.
- 4) Calendario de vacaciones. El calendario deberá estar confeccionado antes del comienzo del segundo cuatrimestre de cada año.
- 5) Respeto de descansos en turnos. La planificación de vacaciones del personal en régimen de turnos no menoscabará los descansos semanales generados.



- 6) Quien se incorpore por nueva contratación, traslado u otras causas ajustará su disfrute a la programación existente del servicio de destino.
  - 7) Fraccionamiento.
    - a) El disfrute podrá fraccionarse, para el personal que no deba ser sustituido, únicamente en una de estas combinaciones: 15 + 15, 23 + 7 o 21 + 9 días naturales.
    - b) El fraccionamiento se concederá solo si las necesidades del servicio lo permiten, con pérdida de la preferencia para ulteriores periodos de ese año.
    - c) Entre julio y octubre, si el personal debiera ser sustituido, las vacaciones solo podrán fraccionarse en 15 + 15 y por quincenas naturales, con la misma pérdida de preferencia del apartado b).
  - 8) Ingresos en el año. Quien ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional que corresponda, con el mismo régimen que el resto, antes de finalizar el año natural.
  - 9) Personal eventual. El personal eventual disfrutará la parte proporcional durante la duración del contrato o se le liquidará al finalizarlo, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.
  - 10) Vacaciones del personal sin régimen de turnos Duración. El personal no sujeto a turnos, que no necesite ser sustituido, disfrutará de 22 días laborables (154 horas) de vacaciones al año (equivalentes a 30 días naturales). La elección de periodos respetará las mismas reglas del art. 14 para todo el personal, sin perjuicio del cómputo laborable aquí previsto.
  - 11) Para el personal sujeto a régimen de turnos rotatorios, la equivalencia entre los 30 días naturales de vacaciones y los días laborables correspondientes, así como las reglas de cómputo y fraccionamiento aplicables, se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera, que forma parte integrante del régimen vacacional establecido en este artículo.
  - 12) Retribución de las vacaciones
    - a) Regla general (30 días naturales). La retribución del periodo de vacaciones de 30 días naturales comprenderá:
      - La mensualidad ordinaria (salario base y complementos fijos).
      - La media semestral por unidades de los siguientes conceptos variables ordinarios: nocturnidad; trabajo en domingos o festivos; noches de domingo o festivo; guardias de 17 horas y guardias de 24 horas.
- A estos efectos:
- Se computarán todas las unidades efectivamente realizadas en los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio del período vacacional, incluidas aquellas prestadas en días o períodos con tarifa especial o diferenciada.
  - La retribución en vacaciones se obtendrá valorando dichas unidades conforme a la tarifa ordinaria estándar vigente de cada concepto (noche, domingo/ festivo, noche de domingo/ festivo, guardia de 17 horas o guardia

de 24 horas), sin que los recargos o incrementos específicos aplicables en determinados días alteren el valor unitario en vacaciones.

b) Régimen en días laborables. Cuando las vacaciones se computen en días laborables, la retribución de los complementos variables se determinará mediante un importe diario laborable (IDL), conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{IDL (por concepto)} = (\text{media mensual de unidades} \times \text{tarifa ordinaria}) / \text{número de días laborables equivalentes del colectivo}$$

$$\text{Importe del periodo} = L \times \text{IDL (siendo L el número de días laborables de vacaciones disfrutados)}$$

A estos efectos:

- El número de días laborables equivalentes será el fijado para cada colectivo en la disposición adicional correspondiente.
- Este método será de aplicación tanto en periodos continuados como en supuestos de disfrute fraccionado o en días aislados.

c) Tope anual. La media semestral por unidades no se podrá aplicar a más de 30 días naturales o de su equivalente en días laborables, según corresponda, por año natural.

d) Falta de histórico / cambios de puesto. Si el periodo de referencia tuviera menos de 6 meses con unidades (alta reciente, cambio de puesto), se tomará el periodo efectivo disponible hasta un máximo de 6 meses; si no existe histórico, la media de ese concepto será 0.

## **ARTÍCULO 15.- DÍAS DE PERMISO POR ANTIGÜEDAD**

1. Derecho y cómputo. El personal del hospital tendrá derecho a los siguientes días adicionales por antigüedad, que se asimilan íntegramente a días de libre disposición (LD):

- 15 años: 1 día (-7 h en jornada completa).
- 20 años: 2 días (-14 h en jornada completa).
- 25 años: 3 días (-21 h en jornada completa).
- 30 años: 4 días (-28 h en jornada completa).

El derecho nace el día siguiente al cumplimiento de cada hito.

2. Naturaleza y efectos retributivos

a) Tienen la misma naturaleza y régimen que los LD del art. 17 (solicitud, plazos, límites y condición de jornada).

b) No generan media de vacaciones ni pluses/guardias; son días de descanso retribuido sin prestación de servicios.

c) No incrementan el número de días retribuíbles con media de vacaciones (tope 30N/22L del art. 14.11.c).

### 3. Disfrute, límites y coordinación con LD.

a) No tienen la condición de vacaciones, ni siquiera a efectos de su tratamiento retributivo.

b) Límite de unión a vacaciones (máximo 1 día): solo podrá adosarse a un periodo de vacaciones un (1) día en total por año natural, ya sea un LD o un día por antigüedad; nunca más de uno (no acumulables entre sí). Ese día, por su mera ubicación junto a vacaciones, no cambia su naturaleza ni devenga media de vacaciones, ni altera el régimen de media de vacaciones ni el tope anual del art. 14.11.c.

c) Se aplican los límites temporales del art. 17 (p.ej. solicitud con 30 días de antelación, fecha tope 15 de octubre para pedir los pendientes a fin de poder asignar de oficio en carteleras de noviembre, etc.).

d) En su planificación, rigen las necesidades del servicio y la distribución anual que establezca el art. 17.

4. Impacto sobre jornada. En jornada completa, cada día adicional reduce la jornada anual en 7 horas. En tiempo parcial, cada día adicional reduce la jornada anual en las horas de un día ordinario del contrato (proporcional a su jornada anual pactada).

### 5. Referencia de jornada (art. 10, jornada diurna a tiempo completo)

Año no bisiesto: 1.519 h.

Año bisiesto: 1.526 h.

Las reducciones por antigüedad se aplican sobre estas referencias (o sus equivalentes en tiempo parcial).

6. Ponderación nocturna. La ponderación 1,21 del art. 10 se aplica solo a horas efectivamente trabajadas en nocturno legal (22:00–08:00). Los días por antigüedad no generan ponderación; simplemente minoran la jornada anual conforme a los puntos anteriores.

Aplicando la reducción de 7 h por día adicional:

Antigüedad	Días extra	Año no bisiesto	Año bisiesto
15 años	1	$1.519 - 7 = 1.512 \text{ h}$	$1.526 - 7 = 1.519 \text{ h}$
20 años	2	$1.519 - 14 = 1.505 \text{ h}$	$1.526 - 14 = 1.512 \text{ h}$
25 años	3	$1.519 - 21 = 1.498 \text{ h}$	$1.526 - 21 = 1.505 \text{ h}$
30 años	4	$1.519 - 28 = 1.491 \text{ h}$	$1.526 - 28 = 1.498 \text{ h}$

## **ARTÍCULO 16.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

1) Régimen general. Son retribuidos, requieren aviso previo y justificación. Se aplicará el cómputo indicado en cada permiso. En defecto de indicación expresa, el permiso se computará en días naturales y, si el hecho causante ocurre en día no laborable, comenzará el primer laborable siguiente.

2) Relación de permisos.

a) 21 días naturales ininterrumpidos por **matrimonio** propio o formalización de pareja de hecho.

b) **Hospitalización, enfermedad grave, intervención** con reposo (cónyuge o pareja de hecho; parientes hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad; persona conviviente que requiera cuidado efectivo)

1. Duración: 5 días laborables consecutivos por suceso.

2. Inicio del cómputo: si el hecho causante ocurre en día no laborable para la persona trabajadora, el permiso comienza el primer laborable siguiente.

3. Ámbitos incluidos: Hospitalización (ingreso con pernocta), enfermedad grave acreditada médicamente, intervención quirúrgica sin ingreso que requiera reposo domiciliario, acreditado por parte facultativo.

4. Justificación: parte/Informe médico u hospitalario que acredite la causa y, en su caso, el reposo domiciliario; acreditación del vínculo/convivencia cuando proceda.

5. Fraccionamiento: el permiso es continuado; solo podrá fraccionarse cuando la organización del servicio lo exija o medie acuerdo con la empresa, manteniendo siempre el cómputo en días laborables mientras subsista la causa.

6. No acumulación: si coincidiera con otro permiso por el mismo suceso, se optará por el de mayor duración (régimen general del Convenio).

c) **Fallecimiento** (cónyuge/pareja de hecho o parientes hasta 2.º grado).

1. Duración: 2 días laborables consecutivos.

2. Ampliación por desplazamiento: distancia de ida y vuelta igual o mayor de 100 km: se ampliará en 2 días laborables cuando el sepelio o las gestiones exijan desplazamiento a otra localidad y la distancia total ida y vuelta desde el centro de trabajo o el domicilio habitual sea igual o mayor a 100 km.

3. Ampliación adicional por larga distancia: cuando, además, la distancia de ida por carretera al lugar del sepelio/gestiones sea superior a 500 km, el permiso se ampliará en 2 días laborables adicionales.

4. Inicio del cómputo: si el hecho causante ocurre en día no laborable, el permiso comienza el primer laborable siguiente.

5. Justificación y realidad del desplazamiento: deberá acreditarse el fallecimiento y el desplazamiento efectivo.

6. No acumulación con otros permisos por el mismo hecho: si coincidiera con otro permiso por el mismo suceso, se optará por el de mayor duración (conforme a la regla general del Convenio).

**d) Mudanza:** Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

**e) Exámenes finales y pruebas definitivas vinculadas a estudios oficiales.**

1. **Ámbito.** Derecho aplicable exclusivamente para estudios oficiales (universitarios o de FP/enseñanzas regladas) directamente relacionados con la actividad profesional desarrollada en el Hospital.

2. **Duración y cómputo.** Permiso retribuido por el tiempo indispensable en día laborable para: Desplazamiento razonable al centro de examen, realización de la prueba, regreso al puesto. Si el horario de examen coincide íntegramente con la jornada, se considerará cubierta la jornada de ese día.

3. **Condiciones:** Preaviso mínimo: 7 días (salvo convocatoria sobrevenida), mediante solicitud escrita.

4. **Justificación:** matrícula oficial y convocatoria/llamamiento o certificado de asistencia/realización de la prueba.

5. **Planificación:** Se ajustarán los turnos cuando sea posible para minimizar impacto asistencial.

6. **Limitaciones.** No aplica a estudios no oficiales, cursos meramente privados o pruebas sin exigencia de presencialidad.

No procede acumular horas para días distintos ni usar el permiso para preparación/estudio.

7. **Compatibilidad.** Este permiso es independiente del crédito de formación para el empleo (art. 23.3 ET) y de las acciones formativas internas del Hospital.

**f) Deber público o inexcusable (art. 37.3.d ET)**

1.-Duración y cómputo. Permiso retribuido por el tiempo indispensable en día laborable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal (p. ej., miembro de mesa electoral, jurado, testigo/ perito citado judicialmente, votación, comparecencias administrativas obligatorias, etc.). Si el hecho ocurre en día no laborable, el inicio será el primer laborable siguiente cuando proceda.

2.-Justificación y preaviso. Preaviso en cuanto se conozca la citación y acreditación mediante documento oficial (citación, designación, resguardo de asistencia, certificación de mesa electoral, etc.).

3.-Límites y efectos en jornada. Si el cumplimiento del deber impide trabajar más del 20 % de las horas laborables en 3 meses, la empresa podrá situar a la persona en excedencia forzosa (art. 46.1 ET), con los efectos legales.

4.-Organización del servicio. La persona trabajadora colaborará en la planificación de turnos para minimizar el impacto asistencial, sin perjuicio del derecho al permiso en los términos anteriores.

**g) Formación.** Hasta quince días al año por asistencias a congresos o cursos directamente relacionados con la actividad que el trabajador desarrolla en el Hospital. 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. El Director-Gerente de la Empresa autorizará o denegará motivadamente estos permisos atendiendo a la adecuación formativa y a las necesidades asistenciales.

**h) Funciones de representación** (Comité de Empresa). Se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del presente convenio.

**i) Resto de permisos del art. 37.3 ET.** La Fundación reconocerá los restantes permisos retribuidos del art. 37.3 ET y mejoras que introduzca una reforma normativa durante la vigencia del Convenio.

### 3) Reglas comunes de disfrute.

-Si coinciden varios permisos por el mismo periodo, no son acumulables; se optará por el de mayor duración.

-Salvo supuestos imprevistos (p. ej., hospitalización, fallecimiento, accidente), los permisos se solicitarán con al menos siete días de antelación. En todos los casos se aportará justificación documental suficiente.

-El cómputo como tiempo de trabajo efectivo de los permisos retribuidos y de los periodos de IT no genera derecho alguno a exceso de jornada ni prioridad en su asignación.

-Coordinación asistencial: la persona trabajadora colaborará en la planificación de turnos para minimizar el impacto en el servicio.

-Si no se indica lo contrario por ley o por este Convenio, se entenderán en días naturales y con inicio el primer laborable siguiente si el hecho ocurre en día no laborable.

-Inicio del cómputo. Si el hecho causante ocurre en día no laborable, el permiso comienza el primer laborable siguiente.

-Hecho durante la jornada. Si sucede con la jornada ya iniciada, la persona trabajadora podrá salir de inmediato tras comunicarlo y garantizar la continuidad asistencial. En este caso, ese día computará como primer día del permiso, sin fraccionamiento horario, salvo en los permisos cuyo régimen sea de “tiempo indispensable”. Si, por necesidades asistenciales inaplazables, la salida se difiere, el permiso comenzará el primer laborable siguiente, retribuyéndose el tiempo trabajado y sin consumo de día de permiso.

-Imposibilidad de relevo inmediato. Cuando existan necesidades asistenciales inaplazables, la dirección podrá diferir la salida solo el tiempo imprescindible, dejando constancia (hora de aviso, motivo y hora de salida).

-Umbral orientativo. Si ya se hubiera trabajado más del 50 % de la jornada y no es posible relevo inmediato, el permiso podrá iniciarse el primer laborable siguiente, computándose lo trabajado como tiempo efectivo.

-No penalización ni abuso. El diferimiento no podrá vaciar el derecho ni usarse de forma injustificada. El tiempo trabajado hasta la salida se retribuye y no consume días de permiso.

4) Conciliación y otros derechos. Los permisos y medidas de conciliación (lactancia, parental, nacimiento y cuidado, guarda legal, prematuros, adaptación) se regulan en el **Art. 20**.

## **ARTÍCULO 17.- LICENCIAS (LIBRE DISPOSICIÓN)**

1. Crédito anual. Cada persona dispondrá a lo largo del año de seis (6) días retribuidos (42 horas) de libre disposición (LD), previa aprobación de la Dirección atendiendo a las necesidades del servicio.
2. Relación con vacaciones.
  - a) Máximo un (1) día de LD (7 horas) podrá unirse a un periodo de vacaciones.
  - b) Este máximo de 1 día (7 horas) se entiende conjunto para LD y los días por antigüedad asimilados a LD del art. 15; nunca más de un (1) día (7 horas) en total adosado a vacaciones por año natural.
  - c) Las LD no son sustituibles por compensación económica.
3. Solicitud y resolución. La solicitud se realizará a través del Portal del Empleado, con 30 días de antelación (salvo fuerza mayor). La empresa responderá por la misma aplicación; en ausencia de respuesta expresa, se entenderá denegada.
4. Proporcionalidad por altas en el año. Quien ingrese durante el año tendrá derecho a la parte proporcional con el mismo régimen. Devengo orientativo: 1 día por cada 60 días de servicios efectivos.
5. Condición de jornada.

a) El disfrute de LD está indefectiblemente ligado al cumplimiento íntegro de la jornada anual ordinaria (art. 10).

b) Si, por acumulación de ausencias o previsión de planificación, no fuera posible alcanzar la jornada anual, la empresa podrá denegar nuevas LD o condicionarlas a una reprogramación que garantice el cumplimiento. Si al cierre anual persistiera déficit horario, se regularizará conforme a la normativa y a este Convenio.

6. Asignación de oficio por cierre de año. Si a 15 de octubre permanecen días pendientes sin solicitud, la empresa podrá proponer fechas o asignarlas de oficio en las carteleras de noviembre, previa audiencia, atendiendo al funcionamiento del servicio y a la situación personal conocida.
7. Limitaciones temporales por picos de actividad. En periodos de pico de actividad o cobertura crítica, podrá limitarse temporalmente la concesión de LD en determinadas fechas/turnos, garantizando en todo caso la posibilidad real de disfrute en otras fechas del mismo cuatrimestre.
8. Régimen retributivo. Las LD son días retribuidos sin prestación de servicios; no devengan complementos variables (nocturnidad, domingos/festivos, noches de domingo/festivo, guardias) ni media de vacaciones del art. 14.11.
9. Coordinación con días por antigüedad. Los días por antigüedad del art. 15 se asimilan a LD a todos los efectos organizativos y retributivos (solicitud, límites temporales, tope de 1 día junto a vacaciones, etc.).

## **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**

1. Días fijos de empresa (24 y 31 de diciembre). Se consideran no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

-Quien trabaje efectivamente en horario diurno en esas fechas percibirá el complemento de domingo/festivo previsto.

-Aclaración retributiva: este complemento solo se devenga si se trabaja esos días. Si la persona está de vacaciones, de permiso retribuido o en incapacidad temporal (IT), no se abona ni se tiene en cuenta para: el cálculo del complemento de IT, ni la retribución de vacaciones (media trimestral por unidades del art. 14.10).

2. Garantía de 16 días no laborables en lunes–viernes. A fin de asegurar dieciséis (16) días no laborables al año en jornada lunes a viernes (los 14 festivos de calendario, más los días 24 y 31 de diciembre), cuando alguno de estos días recaiga en sábado, se trasladará la condición de día no laborable al viernes anterior o al lunes posterior.

3. Determinación y publicación. La Dirección del Hospital designará, en función del mejor funcionamiento de los servicios, si el traslado se fija en viernes o lunes. La designación se publicará en el Calendario Laboral del centro dentro del primer trimestre del año.
4. Prestación en servicios 24/7. Cuando por necesidades asistenciales sea preciso prestar servicios en alguno de los días no laborables de empresa, se aplicará al personal diurno que trabaje ese día el complemento de domingo/festivo que corresponda, sin perjuicio de la planificación por turnos y de la compensación que proceda conforme al cuadrante.

## Conciliación de la vida laboral y familiar

### ARTÍCULO 20.- PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

#### a) Permiso parental (art. 48 bis ET).

1. Bolsa por hijo/a (no anual). Cada persona tendrá derecho a hasta 8 semanas de permiso parental, individual e intransferible, en jornadas continuas o discontinuas, a disfrutar hasta que el menor cumpla 8 años. Es no retribuido (suspensión del contrato en los términos del ET).
2. Modalidades. Podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial, conforme a la normativa. La solicitud se hará por escrito con antelación razonable, indicando fechas y modalidad.

#### b) Permiso parental (2 semanas desde 01/01/2026).

1. Derecho y alcance. Además de lo anterior, cada persona progenitora tendrá 2 semanas adicionales retribuidas de cuidado del menor, solicitables desde el 1 de enero de 2026, respecto de hijos/as nacidos, adoptados o acogidos desde el 2 de agosto de 2024.
2. Carácter y disfrute. Son individuales e intransferibles, continuas o discontinuas, compatibles con el permiso por nacimiento y cuidado y con la bolsa del apartado a), sin solapamientos no permitidos por ley.
3. Gestión y cautela convencional. Su reconocimiento, cuantía y pago se sujetan al desarrollo reglamentario y a la gestión de la prestación por la Seguridad Social. La empresa aplicará este derecho en los términos y con los efectos económicos que resulten de la normativa vigente en cada momento.

c) **Adaptación de jornada** (art. 34.8 ET). Posibilidad de adaptar duración/distribución de jornada y ordenación del tiempo por motivos de conciliación. La solicitud será por escrito y se resolverá motivadamente en 15 días. En caso de denegación, se motivará por escrito, atendiendo a razones organizativas/asistenciales.

d) **Teletrabajo.** Por la naturaleza asistencial y presencial del hospital, el teletrabajo no es modalidad ordinaria, salvo supuestos excepcionales en puestos administrativos, previa autorización de la Dirección.

e) **Desconexión digital.**

1-Fuera de la jornada y de los turnos/guardias/, el personal tiene derecho a la desconexión digital y a no atender comunicaciones profesionales.

2- Dada la naturaleza asistencial y el compromiso colectivo, el personal mantendrá actualizados sus datos de contacto y podrá ser contactado ante ausencias imprevistas o picos asistenciales, con la posibilidad de excusarse libremente. Esta disponibilidad no constituye guardia, no es obligatoria su aceptación y no genera por sí misma retribución ni tiempo de trabajo.

3-Reglas de contacto.

a) Llamada/mensaje breve, indicando motivo, horario y unidad; se evitarán contactos repetidos.

b) Ventanas preferentes de aviso: se priorizarán contactos en franjas razonables; solo ante necesidad asistencial inaplazable se realizarán fuera de ellas.

c) Protecciones: no se contactará durante vacaciones, IT, permisos o situaciones conocidas de descanso protegido, salvo error disculpable y única vez.

4-Si la persona acepta acudir o prolongar jornada, el tiempo efectivamente trabajado se retribuirá/compensará según convenio (exceso de jornada, cambios de turno o módulo que corresponda).

5-Límites y prevención de riesgos. Se respetarán los descansos mínimos y la seguridad y salud; cualquier activación observará los registros de jornada y las pausas legales.

6- La negativa a acudir o la falta de respuesta puntual fuera de jornada no será sancionable, sin perjuicio del deber general de mantener los datos de contacto actualizados.

## II. Lactancia

Derecho a 1 hora de ausencia diaria hasta los 9 meses (divisible en dos fracciones) o a reducir 30 minutos al inicio o final de jornada. Posible acumulación en jornadas completas en los términos legales o por acuerdo. En parto múltiple, el derecho se incrementa proporcionalmente. Puede ejercerlo cualquiera de los progenitores si ambos trabajan, (con las limitaciones legales de ejercicio simultáneo en la misma empresa).

## III. Nacimiento y cuidado del menor; adopción o acogimiento

1. Duración por progenitor. 19 semanas retribuidas por persona progenitora según el calendario de entrada en vigor legal:

-Se mantienen las 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras el parto o resolución (adopción/acogimiento).

-Las semanas restantes son de disfrute flexible (a tiempo completo o parcial) conforme a la norma.

-Familias monoparentales: hasta 32 semanas (según normativa aplicable).

2. Aplicación temporal. La ampliación a 19 semanas y su régimen de disfrute se aplicarán conforme al BOE y a las instrucciones de la Seguridad Social, incluidas las reglas de retroactividad y solicitud desde 1 de enero de 2026 cuando proceda.

3. Vacaciones. Posible unión con vacaciones sin pérdida del derecho a su disfrute en fecha distinta.

La Fundación aplicará estas medidas en los términos exactos que resulten de la normativa vigente (leyes, reales decretos-ley y desarrollo reglamentario) y de las instrucciones de gestión de la Seguridad Social, incorporando automáticamente las aclaraciones oficiales que se dicten.

#### IV. Guarda legal

Reducción de jornada diaria, con disminución proporcional del salario, entre 1/8 y 1/2, para cuidado de menor de 12 años, persona con discapacidad sin actividad retribuida, o familiar hasta 2.º grado que no pueda valerse por sí. La concreción horaria se fijará de común acuerdo; en caso de discrepancia, se estará al procedimiento legal.

#### V. Nacimiento prematuro y hospitalización del neonato

Derecho a ausentarse 1 hora diaria mientras dure la hospitalización del neonato y a reducir la jornada hasta 2 horas (o parte proporcional en parcial), con disminución proporcional del salario.

#### VI. Excedencias por cuidado

1. Hijo/a: excedencia de hasta 3 años por cada hijo/a, con efectos del art. 46.3 ET.
2. Familiar: excedencia de hasta 2 años para cuidado de familiar hasta 2.º grado que no pueda valerse por sí y no desempeñe actividad retribuida.

#### VII. Fuerza mayor por motivos familiares (imprevistos)

Ausencias retribuidas por el tiempo indispensable ante imprevistos que requieran presencia inmediata con familiares/convivientes, hasta 4 días al año en cómputo de horas, conforme a la normativa vigente.

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

### ARTÍCULO 21.- EXCEDENCIAS

1) Excedencia por ejercicio de cargo público representativo.

a) Derecho. El personal del hospital que acceda al ejercicio de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo (p. ej., concejal/a, alcalde/sa, diputado/a, etc.) tendrá derecho a pasar a excedencia mientras dure el mandato.

b) Reserva de puesto y antigüedad. Durante esta excedencia existirá reserva del puesto de trabajo y el tiempo se computará a efectos de antigüedad en los términos del art. 46 ET.c) Reincorporación. Finalizado el cargo, la persona deberá solicitar la reincorporación en el plazo de 1 mes desde la fecha de cese; la empresa efectuará la readmisión inmediata al mismo puesto.

2) Excedencia voluntaria común (art. 46.2 ET)

a) Requisitos y duración. Podrá solicitarla el personal con al menos 1 año de antigüedad, por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Entre una excedencia voluntaria y la siguiente deberá transcurrir un mínimo de 4 años de servicios efectivos.

b) Efectos. No hay reserva del puesto; se reconoce un derecho preferente de reingreso a vacante de igual o similar grupo profesional que exista o se produzca. El período no devenga retribuciones ni computará a efectos de antigüedad, salvo previsión legal en contrario.

c) Solicitud y reingreso. La petición se hará por escrito, con una antelación mínima de 30 días naturales. El reingreso se solicitará con al menos 1 mes de antelación al fin del período concedido. Si no existiera vacante adecuada en ese momento, la empresa lo comunicará por escrito y la persona quedará en expectativa de reingreso, manteniendo su preferencia hasta que se produzca.

d) Incompatibilidades. Durante la excedencia voluntaria no podrá realizarse competencia desleal con el Hospital.

3) Excedencias por cuidado

Las excedencias por cuidado de hijo/a y por cuidado de familiar hasta segundo grado se registrarán por lo dispuesto en el artículo 20 (VI) de este Convenio y por el art. 46.3 ET, en cuanto a duración, reserva de puesto y cómputo de antigüedad.

4) Otras excedencias reguladas legalmente

En los supuestos no contemplados en los apartados anteriores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (ET y normas concordantes).



## 5) Reglas comunes

- a) La excedencia supone la suspensión del contrato; no se devengan retribuciones ni pluses mientras dure, salvo previsión legal.
- b) El alta y baja en excedencia se formalizarán por escrito.
- c) Cualquier prórroga o modificación de una excedencia concedida requerirá acuerdo expreso y por escrito.

## **ARTÍCULO 22.- LICENCIAS SIN SUELDO**

### A) Licencia sin sueldo por asuntos propios (16 días)

1. Derecho y duración. Cada año, el personal del hospital podrá solicitar una licencia sin sueldo de dieciséis (16) días naturales consecutivos para asuntos de índole personal.
2. Solo podrá denegarse excepcionalmente cuando su concesión ocasione graves problemas organizativos. La denegación será motivada por escrito. Se considerará motivo suficiente:
  - que simultáneamente disfrute esta licencia el 2 % de la plantilla, y
  - que se solicite para fechas entre junio y septiembre, ambos inclusive, cuando no sea posible garantizar la cobertura asistencial.
3. Régimen laboral y de Seguridad Social. Durante estos días la empresa mantendrá el alta y cotizará por la base mínima del grupo de tarifa en el que esté encuadrada la persona trabajadora.
  - el contrato queda suspendido (art. 45 ET): no se devengan retribuciones ni pluses;
  - La empresa realizará las comunicaciones que procedan a la TGSS/SEPE por suspensión sin retribución.
4. Solicitud y resolución. La solicitud se presentará por el portal del empleado con 30 días de antelación, salvo fuerza mayor.
5. Reincorporación. Finalizado el periodo, la persona se reincorporará automáticamente a su puesto y condiciones.

### B) Suspensión de mutuo acuerdo (licencia especial)

1. Alcance y duración. El contrato de trabajo podrá suspenderse de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa por un periodo cierto inferior a un (1) año. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de doce (12) meses cada dos (2) años.
2. Efectos. Durante el periodo pactado:

-la empresa queda exonerada de retribuir y de cotizar;

-la persona podrá, si lo desea, suscribir un Convenio Especial con la TGSS;

3. Reserva y reincorporación. Se reconoce reincorporación automática al mismo puesto al término del plazo. La no reincorporación sin previo aviso o sin causa justificada determinará la extinción del contrato por dimisión, procediéndose a la provisión de vacante conforme al art. 7 del Convenio.
4. Deber de no competencia. Durante la suspensión no podrán ejercerse actividades en competencia desleal con el Hospital.

### C) Excedencia voluntaria

Las excedencias voluntarias se regirán por lo dispuesto en el ARTÍCULO 21 (Excedencias) y en el art. 46.2 ET.

## **ARTÍCULO 23.- CESES**

### **1.-Preaviso en caso de baja voluntaria.**

El personal del hospital que desee rescindir unilateralmente su contrato **deberá** preavisar por escrito con una antelación mínima de quince (15) días naturales.

### **2.-Dispensa y efectos del incumplimiento del preaviso**

- a) La empresa podrá dispensar total o parcialmente el preaviso a petición de la persona interesada.
- b) Si no se cumple el preaviso exigido, se descontará del finiquito el importe de los días de salario equivalentes a los días de preaviso omitidos, sin que proceda penalización adicional.
- c) El preaviso empieza a contar desde la recepción del escrito por la empresa.

### **3.- Finiquito y documentación**

a) En la fecha de efectos de la extinción, la empresa facilitará la propuesta de liquidación (finiquito) con desglose de: salarios pendientes, pagas extraordinarias (o su prorrata), vacaciones devengadas y no disfrutadas, pluses/complementos devengados, y demás saldos a favor/ cargo.

b) El pago del finiquito se realizará el último día de trabajo o, cuando no sea materialmente posible, dentro del mes siguiente a la fecha de terminación del contrato, por el medio de pago habitual.

c) A solicitud de la persona trabajadora, la firma del finiquito podrá realizarse en presencia de un/a representante legal del personal (art. 49.2 ET). La negativa a firmar no impide el pago.

#### **4.-Certificaciones y bajas**

La empresa facilitará, dentro de los plazos legales, el certificado de empresa y las comunicaciones de baja en Seguridad Social, así como cualquier otro documento legalmente exigible.

#### **5.-Devolución de medios y deber de confidencialidad**

En el último día de trabajo, la persona entregará uniformes, tarjetas/llaves, equipos y dispositivos, documentación y demás medios del Hospital. Se recuerda la vigencia de las obligaciones de confidencialidad y protección de datos tras la extinción.

#### **6.- Reglas adicionales**

- a) El preaviso se entenderá en días naturales.
- b) En supuestos de período de prueba, finalización de contrato temporal, despido u otras causas legales de extinción, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable y, en su caso, en los artículos correspondientes de este Convenio.

### **ARTÍCULO 24.- JUBILACIÓN**

1.-Jubilación voluntaria. La relación laboral podrá extinguirse a petición de la persona trabajadora cuando reúna los requisitos para causar pensión de jubilación en la Seguridad Social, conforme a la normativa vigente. Deberá comunicarlo por escrito con 2 meses de antelación.

2.-Jubilación obligatoria por edad. Al amparo de la Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá extinguir el contrato por jubilación obligatoria cuando concurran los siguientes requisitos:

- a) Al cumplir la persona trabajadora los 70 años.
- b) acredite derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y

c) La empresa ejecute una medida de empleo equivalente (contratación indefinida a tiempo completo o transformación en indefinido de un contrato temporal) por cada contrato extinguido por este motivo.

Esta previsión no se aplica a jubilaciones voluntarias ni anticipadas.

3.- Renuncia motivada. La empresa podrá renunciar a la aplicación de la jubilación obligatoria, con carácter motivado, por razones organizativas o asistenciales debidamente acreditadas (p. ej., puesto de difícil cobertura, necesidad de continuidad en proyectos críticos o imposibilidad temporal de relevo), comunicándolo al comité de empresa.

4.- Jubilación parcial. Podrá solicitarse la jubilación parcial en los términos legales. Su autorización será discrecional y dependerá de las necesidades del servicio, la viabilidad del contrato de relevo y las características del puesto. La empresa no asume obligación de establecer relevos ni de mantener duplicidades de puesto.

5.-Remisiones legales. Cualquier aspecto no previsto en este artículo se regirá por la legislación de Seguridad Social y laboral vigente en cada momento. Si la norma cambia, prevalecerá lo dispuesto legalmente.

## 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 Capítulo. El salario retribuye el tiempo de trabajo efectivo establecido en Convenio y los periodos 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. Sueldo por unidad de tiempo, igual para todo el personal dentro de cada grupo profesional.
2. Pagas extraordinarias. Marzo, Verano y Navidad; se abonan en proporción directa al tiempo trabajado en cada periodo de devengo.

3. Antigüedad. Complemento personal por trienios, que perciben los trabajadores fijos de plantilla, por cada tres años de servicios efectivos prestados. Consistirá en una cuantía fija por grupo profesional.

4. Complemento de destino. Retribución asociada al nivel del puesto.

5. Complemento específico general. Retribuye especiales condiciones de trabajo según características del puesto.

6. Complemento de productividad fijo. Para las categorías/grupos que lo tengan contemplado en la tabla salarial.

7. Complemento específico de turnicidad. Para el personal en sistema de turnos rotatorios.

8. Complemento por cumplimiento de objetivos. Complemento variable, vinculado al grado de cumplimiento de los objetivos de actividad, asistencia y calidad fijados anualmente para la Fundación Hospital de Avilés en el Convenio Singular suscrito con el SESPA (incluidas, en su caso, sus adendas) y publicado cada año en el BOPA.

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, 1 y 6 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 y del 5 al 6 de enero.

12. Complemento de guardias médicas. Retribuye la prestación de guardias médicas en cuatro módulos, según sea la guardia de 17 horas, de 24 horas, de quinta guardia y siguientes o de Festivos Especiales.

13. Complemento de noches de domingo y festivos. Retribuye la prestación en las noches de domingo y/o festivo.

14. Complemento de permanencia y desarrollo. Vinculado a la permanencia activa y al desarrollo profesional del personal laboral de la Fundación Hospital de Avilés.

15. Complemento mensual de carácter básico. Devengo mensual para el personal no facultativo que no perciba ninguna retribución mensual por concepto de turnicidad, nocturnidad, festivos especiales, domingos y festivos, noches de domingo o festivo.

Regla de aplicabilidad de complementos. Los complementos retributivos previstos en este Capítulo solo se devengan cuando exista módulo/importe para el grupo/subgrupo correspondiente en el Anexo salarial. La ausencia de módulo para un determinado grupo/subgrupo implica la no aplicabilidad.

## **ARTÍCULO 26.- SALARIO BASE**

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a otras circunstancias, que para cada grupo/subgrupo se establece en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

## **ARTÍCULO 27.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las pagas extraordinarias serán tres al año, denominadas “Marzo”, “Verano” y “Navidad”, serán abonadas en la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre, constan de sueldo base, antigüedad y demás conceptos, incluidos en el Convenio Colectivo y que figuran en la tabla de retribuciones, Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 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, según tabla de retribuciones anexa. A efectos del cumplimiento de trienios, se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado mediante contratos de naturaleza temporal en la misma categoría/grupo del contrato fijo.

## **ARTÍCULO 29.- COMPLEMENTO DE DESTINO**

El importe de este complemento salarial de devengo mensual es el establecido en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

## **ARTÍCULO 30.-COMPLEMENTO ESPECIFICO**

El importe de este complemento salarial de devengo mensual es el establecido en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

## **ARTÍCULO 31.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD FIJO**

El importe de este complemento salarial de devengo mensual es el establecido en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

## **ARTÍCULO 32.- COMPLEMENTOS DE TURNICIDAD Y BÁSICO DE NO TURNICIDAD**

Se establece un complemento salarial de devengo mensual para el personal no facultativo que preste sus servicios en régimen de turnos rotatorios, entendiéndose por tal la organización del trabajo realizada en bloques horarios completos e ininterrumpidos, diferenciados como turno de mañana, de tarde o de noche.

Tendrá derecho a percibir este complemento el personal que, dentro de la planificación ordinaria del centro, preste servicios en más de uno de dichos turnos y rote efectivamente entre ellos.

A estos efectos, se considerará que existe rotación cuando el trabajador realice, al menos, seis jornadas de trabajo en un turno distinto al habitual dentro de un período de dos meses, o trabaje en turno de jornada partida.

## **ARTÍCULO 32 BIS. – COMPLEMENTO MENSUAL DE CARÁCTER BÁSICO.**

El personal no facultativo que no perciba retribución mensual por conceptos de turnicidad, nocturnidad, domingos o festivos, festivos especiales y noches de domingo o festivo, tendrán derecho a percibir el complemento mensual de carácter básico.

Los complementos indicados en los artículos 32 y 32 BIS, se devengarán mensualmente y se abonarán en aquellos meses en que el trabajador cumpla las condiciones previstas en dichos artículos.

## **ARTÍCULO 33.-COMPLEMENTO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS**

1. Naturaleza y cuantía. Complemento variable y no consolidable ligado a los objetivos de actividad, asistencia y calidad fijados anualmente en el Convenio Singular/Contrato-Programa entre el SESPA y la Fundación Hospital de Avilés, publicado cada año en el BOPA. Cuantía: el 10 % de la estructura salarial fija de cada grupo/subgrupo.
2. Devengo a cuenta y consolidación. Abono a cuenta mensual prorrateado en 12 mensualidades. Consolidación trimestral según el cumplimiento de los objetivos anuales pactados con el SESPA, conforme a la planificación trimestral del Hospital.
3. Revisión, causas no imputables y regularización.

a) Si en cómputo trimestral la actividad realizada baja un 10 % o más respecto de la planificada, la Dirección convocará la Comisión Paritaria para fijar, en su caso, el porcentaje no abonable del trimestre posterior.

b) Si la desviación obedece principalmente a causas no imputables (contingencias epidemiológicas, averías críticas), se recalibrarán objetivos/ponderaciones o se neutralizará su impacto.

c) A 31 de diciembre, si se alcanza el objetivo anual, se percibirá el 100 % del complemento anual; en caso contrario, se practicará la regularización correspondiente.

4. Ámbito personal y proporcionalidad.

a) Devengo proporcional en jornada a tiempo parcial.

b) El complemento no se devengará durante los periodos de incapacidad temporal, suspensiones del contrato de trabajo, las excedencias cualquiera sea su modalidad o duración, ni durante los permisos, sean estos retribuidos o no, en los términos previstos en el artículo 39.5.6. del presente Convenio.

Los indicadores se entenderán referenciados a los objetivos del Convenio Singular (BOPA) y sus posibles adendas.

El importe de este complemento salarial de devengo mensual es el establecido en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

## **ARTÍCULO 34.-COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD**

1. Retribuye la prestación efectiva en turno de noche (22:00–08:00).
2. Se abonará mediante módulo único por grupo profesional (Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente), por unidad efectivamente realizada.
3. No se devenga en IT, LD, días por antigüedad, ni permisos. Este complemento no se devenga durante las situaciones de incapacidad temporal, permisos (retribuidos o no) ni días de libre disposición ni por antigüedad, así como en cualesquiera situaciones de suspensión del contrato que impidan la prestación efectiva de servicios.
4. Incompatibilidades: incompatible con noches de domingo/festivo (art. 38) y con domingo/festivo (art. 35).
5. Vacaciones: se integra, cuando proceda, en la media semestral por unidades (art. 14).
6. La asignación anual de turnos no genera derecho adquirido a un número determinado de turnos de cada clase (mañana, tarde o noche), ni a la realización de un volumen concreto de noches, domingos o festivos.
7. La rotación efectiva y el número de turnos asignados dependerán exclusivamente de las necesidades asistenciales reales, la planificación anual del centro y la disponibilidad de unidades en funcionamiento, incluyendo los cierres programados de plantas durante determinados meses del año.
8. La Dirección garantizará, dentro de lo posible, una distribución equilibrada de estos turnos entre el personal del mismo servicio y grupo que realice turnos, sin que ello implique la existencia de un derecho individual a percibir complementos variables equivalentes a los de periodos anteriores.

## **ARTÍCULO 35.-COMPLEMENTO DE DOMINGO Y FESTIVO**

1. Retribuye la prestación efectiva en domingo o festivo en jornada diurna.
2. Módulo único por grupo profesional (Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente), por unidad efectivamente realizada.
3. No se devenga en IT, LD, días por antigüedad, ni permisos. Este complemento no se devenga durante las situaciones de incapacidad temporal, permisos (retribuidos o no) ni días de libre disposición ni por antigüedad, así como en cualesquiera situaciones de suspensión del contrato que impidan la prestación efectiva de servicios.
4. Incompatibilidades: incompatible con nocturnidad (art. 34) y noches de domingo/festivo (art. 38).
5. Vacaciones: se integra, cuando proceda, en la media semestral por unidades (art. 14).
6. La asignación anual de turnos no genera derecho adquirido a un número determinado de turnos de cada clase (mañana, tarde o noche), ni a la realización de un volumen concreto de noches, domingos o festivos.
7. La rotación efectiva y el número de turnos asignados dependerán exclusivamente de las necesidades asistenciales reales, la planificación anual del centro y la disponibilidad de unidades en funcionamiento, incluyendo los cierres programados de plantas durante determinados meses del año.

8. La Dirección garantizará, dentro de lo posible, una distribución equilibrada de estos turnos entre el personal del mismo servicio y grupo que realice turnos, sin que ello implique la existencia de un derecho individual a percibir complementos variables equivalentes a los de periodos anteriores.

## **ARTÍCULO 36.-COMPLEMENTO DE TRABAJO EN NAVIDAD**

1. Noches de 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. Retribuye la prestación efectiva en las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero y del 5 al 6 de enero. Se abonará, para cada grupo profesional, por unidad efectivamente realizada, con un importe equivalente al doble del módulo previsto en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente, para el complemento de noche de domingo o festivo.

Jornadas diurnas del 25 de diciembre y 1 de enero y 6 de enero. Retribuye la prestación efectiva en las jornadas diurnas de los días 25 de diciembre y 1 de enero y 6 de enero. Se abonará, para cada grupo profesional, por unidad efectivamente realizada, con un importe equivalente al doble del módulo previsto en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente, para el complemento de domingo y festivo.

2. Devengo y exclusiones. Este complemento no se devenga durante las situaciones de incapacidad temporal, permisos (retribuidos o no) ni días de libre disposición ni antigüedad, así como en cualesquiera situaciones de suspensión del contrato que impidan la prestación efectiva de servicios.

3. Incompatibilidades (no doble percepción). Es incompatible, por el tiempo coincidente, con el complemento de nocturnidad (art. 34), el complemento de domingo y festivo (art. 35), el complemento de noches de domingo y festivo (art. 38). En caso de concurrencia, se abonará únicamente el concepto que corresponda a la naturaleza del tiempo trabajado.

4. Vacaciones. Las percepciones especiales de Navidad no se computarán por su importe específico a efectos del cálculo de la retribución correspondiente al período de vacaciones. En vacaciones se aplicará lo previsto en el artículo 14, mediante el sistema de media semestral por unidades (noches, domingos/festivos diurnos, noches de domingo/festivo y guardias). A estos efectos, los festivos especiales que durante el semestre hubieran sido retribuidos con tarifa diferenciada se computarán como unidades ordinarias del concepto correspondiente (noche, domingo/festivo o noche de domingo/festivo), valorándose con el importe ordinario vigente y no con el importe especial.

## **ARTÍCULO 37.-COMPLEMENTO DE GUARDIAS MEDICAS**

1. Naturaleza y cuantía del módulo. El módulo por unidad de guardia retribuye toda la prestación realizada durante el periodo de guardia —incluido el eventual exceso de jornada— y su valor es el fijado en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

Se devenga por unidad efectivamente realizada.

## 2. Tipos de guardia.

- a) Laborables: 17 horas.
- b) Sábados, domingos y festivos: 24 horas.
- c) Festivos especiales: 24 horas en 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero y 6 de enero.
- d) Quinta guardia y siguientes.

3. Vacaciones – Guardias Médicas. Las guardias médicas no se abonarán de forma específica durante el período de vacaciones. Su retribución se efectuará conforme al artículo 14, mediante media semestral por unidades, tomando el número de guardias médicas efectivamente realizadas en los seis meses naturales inmediatamente anteriores y aplicando el módulo ordinario vigente. A efectos del cálculo:

- Las guardias médicas realizadas en festivo especial se computarán como una (1) unidad de guardia médica estándar, sin recargo singular adicional.
- La quinta guardia médica y siguientes se computarán igualmente como unidades estándar, sin aplicación de recargo singular adicional.
- No se trasladarán a vacaciones incrementos retributivos excepcionales asociados a condiciones específicas de prestación efectiva.

4. Pagas extraordinarias. Las guardias médicas quedan excluidas del cálculo del importe de las pagas extraordinarias.

5. No devengo en IT/LD/Días por antigüedad/permisos. La retribución por guardias no se devenga durante las situaciones de incapacidad temporal, permisos (retribuidos o no), los días de libre disposición, los días adicionales por antigüedad, ni durante cualesquiera situaciones de suspensión del contrato o de interrupción de la prestación efectiva de servicios.

6. No acumulación con otros pluses (no doble percepción). La guardia retribuye todo el periodo de prestación y no es acumulable con otros complementos por el mismo tiempo.

## **ARTÍCULO 38.-COMPLEMENTO DE NOCHES DE DOMINGO Y FESTIVO**

1. Retribuye la prestación efectiva en jornada nocturna cuando el día sea domingo o festivo (22:00–08:00).
2. Módulo único por grupo profesional (Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente), por unidad efectivamente realizada.
3. No se devenga en IT, días de libre disposición, los días adicionales por antigüedad, ni permisos (retribuidos o no), así como en cualesquiera situaciones de suspensión del contrato que impidan la prestación efectiva de servicios.
4. Incompatibilidades: incompatible con nocturnidad (art. 34) y con domingo/festivo (art. 35).
5. Vacaciones: se integra, cuando proceda, en la media semestral por unidades (art. 14).

6. La asignación anual de turnos no genera derecho adquirido a un número determinado de turnos de cada clase (mañana, tarde o noche), ni a la realización de un volumen concreto de noches, domingos o festivos.
7. La rotación efectiva y el número de turnos asignados dependerán exclusivamente de las necesidades asistenciales reales, la planificación anual del centro y la disponibilidad de unidades en funcionamiento, incluyendo los cierres programados de plantas durante determinados meses del año.
8. La Dirección garantizará, dentro de lo posible, una distribución equilibrada de estos turnos entre el personal del mismo servicio y grupo que realice turnos, sin que ello implique la existencia de un derecho individual a percibir complementos variables equivalentes a los de periodos anteriores.

## **ARTÍCULO 39.-COMPLEMENTO DE PERMANENCIA Y DESARROLLO (CPD)**

### **1. Naturaleza y estructura por tramos.**

1. Se establece el Complemento de Permanencia y Desarrollo (CPD) como complemento salarial determinado, invariable, de devengo condicionado y no consolidable, vinculado a la permanencia activa y al desarrollo profesional del personal laboral de la Fundación Hospital de Avilés.
2. El CPD se articula en cuatro (4) tramos de progresión horizontal, de cinco años de permanencia mínima cada uno: Tramo I, Tramo II, Tramo III y Tramo IV, conforme a los requisitos de acceso, permanencia, evaluación/acreditación y cuantías que se recogen en este artículo.
3. Tramo I (denominación histórica “Complemento 2008”). El Tramo I del CPD es el que hasta la fecha se ha venido abonando bajo la denominación histórica “Complemento 2008”, tal y como figura en las tablas retributivas. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, dicho concepto se entenderá integrado como Tramo I del Complemento de Permanencia y Desarrollo (CPD), manteniéndose transitoriamente la referencia “Complemento 2008”, pero modificándose en las tablas que se acompañen como anexos retributivos a este Convenio Colectivo.

### **2.Requisitos de acceso:**

A) Acceso al Tramo I. Para el acceso al tramo I se requerirá:

- a) Requisito temporal: haber prestado más de cinco años de servicios como personal laboral de la Fundación Hospital de Avilés, descontando los periodos de excedencia y las licencias sin sueldo.

A efectos de este requisito, el tiempo de prestación de servicios se computará de forma homogénea para todos los tramos, considerándose exclusivamente el tiempo trabajado bajo relación laboral con la Fundación Hospital de Avilés. Quedan, por tanto, expresamente excluidos del cómputo cualesquiera otros

vínculos o situaciones no laborales, tales como contratos de arrendamiento de servicios, contratos de prácticas, así como la prestación de servicios en régimen de voluntariado.

b) Situación administrativa: Para el reconocimiento y acceso al tramo I será requisito: presentación de solicitud por la persona interesada, carácter indefinido del contrato en vigor, estar en situación de alta administrativa en la empresa y en servicio efectivo en la fecha de efectos del reconocimiento. Asimismo, no podrá iniciarse ni tramitarse la solicitud, evaluación o resolución de acceso a este tramo durante una situación de incapacidad temporal, ni en otras situaciones de suspensión del contrato que impidan la prestación efectiva de servicios. En tales casos, el procedimiento quedará diferido y podrá retomarse una vez producida el alta médica o la reincorporación efectiva, manteniéndose el orden de solicitud desde esa reactivación.

B) Acceso a los Tramos II, III y IV. Para la progresión a los tramos superiores se requerirá:

a) Requisito temporal: Haber permanecido un mínimo de cinco años en el tramo anterior.

b) Situación administrativa: Para el reconocimiento y acceso a estos tramos será requisito estar en situación de alta administrativa en la empresa y en servicio efectivo en la fecha de efectos del reconocimiento.

Asimismo, no podrá iniciarse ni tramitarse la solicitud, evaluación o resolución de acceso a un tramo superior durante una situación de incapacidad temporal, ni en otras situaciones de suspensión del contrato que impidan la prestación efectiva de servicios.

En tales casos, el procedimiento quedará diferido y podrá retomarse una vez producida el alta médica o la reincorporación efectiva, manteniéndose el orden de solicitud desde esa reactivación.

c) Acreditación de desarrollo (modelo simple y auditable): haber obtenido la condición de “Procede” en la evaluación del tramo correspondiente.

A efectos de cómputo temporal, no se consideran los periodos de excedencia voluntaria ni licencias sin sueldo.

### 3.-Sistema de evaluación/acreditación: “procede / No procede”

1. Periodicidad y órgano: la evaluación se realizará una vez al año por la Comisión Paritaria o por la comisión técnica que esta designe.
2. Criterios de “PROCEDE”:

Cumplimiento de obligaciones básicas del puesto.

Formación y actualización: participación en formación interna/externa relacionada con el puesto, según mínimos por tramo.

Calidad/compromiso asistencial u organizativo: participación en actividades de mejora, protocolos, seguridad del paciente, etc., cuando proceda por puesto/área.

### 3. Mínimos formativos por tramo:

Tramo II: 40 horas en 5 años

Tramo III: 50 horas en 5 años

Tramo IV: 60 horas en 5 años.

(Se computa formación interna del Hospital, formación acreditada externa y docencia impartida).

4. Efectos de la “No procedencia”: no se pierde el tramo ya reconocido; simplemente se difiere el acceso al tramo superior hasta la siguiente evaluación.
5. La imposición de sanción disciplinaria firme por falta grave o muy grave, determinará la inhabilitación para solicitar u obtener reconocimiento de tramo superior del CPD durante 12 meses, en caso de falta grave, y 24 meses en caso de falta muy grave, desde la firmeza. La inhabilitación no comporta pérdida del tramo o tramos ya reconocidos, limitándose a diferir la progresión al tramo superior.

## 4. Reconocimiento y efectos económicos

1. Fecha de efectos: el tramo reconocido surtirá efectos desde el día 1 del mes siguiente al cumplimiento de requisitos y obtención de “PROCEDE”, salvo que la Comisión Paritaria establezca una fecha anual única de efectos (p. ej., 1 de enero).
2. Compatibilidad interna: cada persona solo puede tener un tramo CPD reconocido (el más alto alcanzado).
3. Cuantías: las cuantías mensuales/anuales de cada tramo figuran en los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

## 5. Régimen de abono y cómputo anual (15 pagas).

1. El Complemento de Permanencia y Desarrollo (CPD) tiene naturaleza anual, formando parte del paquete retributivo total anual de cada grupo/categoría conforme a las tablas de los Anexos II, III y IV, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente.
2. Su abono se efectuará en quince percepciones:

a) Doce mensualidades ordinarias, por el importe mensual fijado en la tabla salarial.

b) Tres pagas extraordinarias (marzo, verano y navidad), en las que el CPD se incluirá con la cuantía y reglas de cálculo que correspondan según el régimen de pagas extraordinarias del Convenio (salario base y complementos incluidos en extras), sin que ello implique igualdad de importe entre mensualidades y pagas extraordinarias.

3. A efectos interpretativos, prevalecerá el total anual resultante de la suma de las quince percepciones, sin perjuicio de la distinta cuantía de las pagas extraordinarias.

4. La configuración del CPD y de sus tramos se establece con finalidad de convergencia interna y externa de las retribuciones anuales de la Fundación, tomando como referencia orientativa la evolución retributiva del entorno asistencial concertado y, en particular, los parámetros de actividad y financiación del Convenio Singular/Contrato-Programa con el SESPA, sin que ello suponga vinculación automática a las tarifas o retribuciones del SESPA.

5. El CPD se devenga mensualmente y se prorrateará por días de alta computables en el mes correspondiente. A estos efectos, las pagas extraordinarias reflejarán la parte proporcional del CPD devengado durante el período de referencia correspondiente.

6. Tendrán la consideración de días computables:

- a) Los días de prestación efectiva de servicios.
- b) Las vacaciones anuales.
- c) Los días de libre disposición y los días adicionales por antigüedad asimilados a estos.
- d) Las acciones formativas autorizadas por el Director-Gerente del Hospital.
- e) El ejercicio del derecho de lactancia en los términos legalmente previstos.

No se devengará el CPD durante:

- a) Las situaciones de incapacidad temporal.
- b) Los permisos retribuidos o no retribuidos que impliquen ausencia efectiva del puesto de trabajo, salvo los permisos formativos autorizados por el Director-Gerente del Hospital.
- c) Las situaciones de suspensión del contrato que impidan la prestación efectiva de servicios.
- d) El permiso parental no retribuido y demás suspensiones legales equivalentes.

No obstante, y en atención a criterios de proporcionalidad, conciliación de la vida personal y familiar y continuidad en la prestación de servicios, se considerarán como días computables, a efectos del devengo del CPD, un

máximo de 4 días (28 horas) anuales correspondientes a permisos retribuidos legal o convencionalmente reconocidos.

Superado dicho umbral, resultará de aplicación el régimen general de no devengo previsto en el presente artículo.

Esta previsión tiene carácter limitado y no altera la naturaleza del complemento, que se mantiene vinculado a la permanencia activa y al desarrollo profesional efectivo, constituyendo una regla de cómputo anual excepcional.

6. En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal u otras causas legalmente previstas, el CPD se abonará en proporción a la jornada efectivamente realizada.

## **6. Condición de financiación vinculada al Convenio Singular.**

La implantación, mantenimiento, reconocimiento y, en su caso, actualización del CPD (Tramo I-IV) quedan supeditados a lo que se establezca cada año en el Convenio Singular/Contrato-Programa entre el SESPA y la Fundación Hospital de Avilés, incluida la financiación específica y suficiente para su cobertura.

En caso de insuficiencia o ausencia de financiación, la Comisión Paritaria podrá acordar su diferimiento, prorrateo o suspensión temporal, mientras persista la falta de cobertura, todo ello sin carácter retroactivo y sin consolidación de cantidades no financiadas.

## **7. Naturaleza y régimen de devengo.**

La regulación del CPD responde a su naturaleza de complemento vinculado a la permanencia activa y al desarrollo profesional en el puesto, por lo que su régimen de devengo se vincula a la prestación efectiva de servicios, sin afectar a las retribuciones ordinarias garantizadas por la normativa laboral.

En consecuencia, su régimen de devengo se vincula a la prestación efectiva de servicios y a la participación activa en la actividad del centro, no teniendo carácter estructural ni consolidable ni constituyendo complemento vinculado exclusivamente al tiempo de servicios prestados, sin afectar en ningún caso a las retribuciones ordinarias garantizadas por la normativa laboral.

## **ARTÍCULO 40.-PAGO DE LAS RETRIBUCIONES**

1. Periodicidad y fecha de pago. Las retribuciones se abonarán mensualmente, dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente al de devengo. Si la fecha límite coincidiera con día inhábil, el pago se efectuará el día hábil anterior.
2. Medio de pago y recibo. El abono se realizará mediante transferencia bancaria en la cuenta designada por el personal. Cualquier cambio de cuenta deberá comunicarse según se establece en la aplicación del portal del empleado de la Fundación Hospital de Avilés 15 días hábiles de antelación al cierre de nómina.

Se entregará recibo de salarios desglosado en soporte electrónico con validez legal, accesible antes o en la misma fecha del pago.

3. Correcciones y regularizaciones.

a) Conceptos fijos (p. ej., salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico, productividad fija): si se reconoce un error a favor del personal, la diferencia se abonará en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su detección.

b) Pluses/complementos variables por prestación efectiva (p. ej., nocturnidad, domingo y festivo, noches de domingo y festivo, trabajo en Navidad, guardias médicas), complemento por objetivos y complemento de permanencia y desarrollo: los errores detectados se regularizarán en la nómina del mes siguiente a su detección; si la detección se produce tras el cierre de nómina, se regularizarán en la inmediata ulterior.

c) Pagos indebidos o en exceso: la empresa podrá compensarlos en la nómina siguiente (o sucesivas si fuera preciso), previa comunicación escrita y respetando los límites legales de deducción/embargo.

4. Mora salarial. El retraso injustificado en el pago devengará el interés por mora previsto en el art. 29.3 ET (10 % anual) sobre las cantidades adeudadas, sin perjuicio de otras responsabilidades legales.

## **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**

1. De conformidad con el principio de garantía de empleo, los contratos de trabajo se presumen por tiempo indefinido, salvo las modalidades temporales legalmente previstas o las contempladas en este Convenio dentro del marco legal vigente.
2. Forma escrita. Todos los contratos se formalizarán por escrito, entregando copia a la persona interesada.

### **ARTÍCULO 43.- MODELO DE CONTRATO**

1. La Fundación Hospital de Avilés utilizará en todo momento los modelos oficiales vigentes para la formalización, prórroga, modificación o extinción de los contratos.

2. La documentación contractual (altas, prórrogas, modificaciones y extinciones) se pondrá a disposición del Comité de Empresa, con respeto a la protección de datos y a la normativa de confidencialidad aplicable.

## **ARTÍCULO 44.- CONTRATACIÓN TEMPORAL**

1.Modalidades. La contratación temporal en el Hospital se limita a:

a) Circunstancias de la producción (art. 15.1.a ET): incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad u oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal, generen un desajuste temporal.

b) Sustitución de persona trabajadora (art. 15.1.b ET): para sustituir a personal con reserva de puesto (p. ej., IT, riesgo durante el embarazo/lactancia, nacimiento y cuidado, excedencias con reserva) o para complementar la jornada reducida por ejercicio de derechos de conciliación.

2. Usos expresamente excluidos. La modalidad de sustitución no se utilizará para cubrir vacaciones ni permisos (retribuidos o no).

3. Duración en circunstancias de la producción.

a) Régimen general (imprevisibles). Cuando la necesidad sea ocasional e imprevisible y tenga oscilaciones que, aun siendo normales, generen desajuste temporal de personal, el contrato podrá tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses desde que concurra la causa. Podrá prorrogarse una sola vez hasta ese máximo legal.

b) Ocasiones previsibles de corta duración (90 días). Para situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida (p. ej., campañas puntuales o picos de programación asistencial), el Hospital podrá utilizar este contrato por un máximo de 90 días en el año natural, continuos o discontinuos, no utilizables de forma simultánea para el mismo trabajador/a. En cada contrato deberá precisarse el día o días de prestación, sin superar el tope anual indicado.

c) Imposibilidad de ampliación por convenio de empresa. De conformidad con el art. 15 ET, la ampliación de la duración máxima hasta 12 meses en 18 solo puede establecerse por convenio sectorial. Este Convenio de empresa no amplía la duración prevista en la ley.

d) Cláusula de enganche sectorial (condicionada). Si durante la vigencia de este Convenio llegara a aprobarse un convenio sectorial aplicable que habilite la ampliación hasta 12 meses en 18, el Hospital podrá acogerse a dicha ampliación en los términos y condiciones del convenio sectorial, previa información a la RLT.

e) Identificación de la causa y conexión temporal. En todo contrato se hará constar la causa concreta que lo justifica; las circunstancias que la motivan; la conexión temporal entre la causa y la duración del contrato; y, en su caso, los días de prestación cuando sea la modalidad del apartado b).

f) Finalizada la causa o alcanzado el límite temporal, el contrato deberá extinguirse o transformarse conforme a derecho.

#### 4. Contrato de sustitución.

- a) El contrato identificará a la persona sustituida y la causa (IT, riesgo embarazo/lactancia, nacimiento y cuidado, excedencia con reserva, etc.).
- b) En supuestos de anticipación de la cobertura (art. 15 ET), se hará constar el puesto a cubrir y la fecha prevista de reincorporación.
- c) En complementos de jornada por reducción de la persona sustituida, se indicará el porcentaje objeto de cobertura.

5. Comunicación y control. Los contratos temporales se comunicarán al Comité de Empresa, con respeto a la protección de datos, y estarán sujetos al seguimiento de la Comisión Paritaria del Convenio.

### **ARTÍCULO 45.- PERIODO DE PRUEBA**

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

Duración por grupos.

- Grupo A: seis (6) meses.
- Grupo B: cuatro (4) meses.
- Grupos C, D y E: dos (2) meses.

En contratos de duración  $\leq 6$  meses, el período de prueba no excederá de un (1) mes, salvo lo aquí pactado, que prevalece como convenio colectivo de empresa.

#### 2. Régimen jurídico.

- a) Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá resolver la relación sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización, comunicándolo por escrito.
- b) Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos desde el día de su inicio, computándose la antigüedad desde esa fecha.
- c) Interrupciones: el cómputo del período de prueba se interrumpirá por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por situaciones de violencia de género que impliquen suspensión del contrato, reanudándose cuando cese la causa.

d) No repetición: no podrá establecerse período de prueba cuando la persona ya hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Hospital, bajo cualquier modalidad contractual, durante un tiempo suficiente para su evaluación.

e) El período de prueba debe constar por escrito en el contrato en el momento de su formalización.

## **CAPÍTULO IX.- COMISIÓN PARITARIA Y DERECHOS SINDICALES**

### **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).

## **ARTÍCULO 48.- ASAMBLEAS DE PERSONAL**

Las Asambleas de personal pueden ser ordinarias y extraordinarias. En ambos casos se celebrarán en el centro hospitalario y fuera de la jornada de trabajo de las personas convocadas.

Cuando, por razón del trabajo a turnos, no pueda reunirse simultáneamente la totalidad de la plantilla, las reuniones parciales que deban celebrarse se considerarán un único acto asambleario, fechado en el día de la primera reunión.

Excepcionalmente, y a solicitud del Comité de Empresa, la Dirección del Centro podrá autorizar su celebración dentro de una franja horaria incluida en la jornada de trabajo, siempre que ello permita la realización de la Asamblea en un único acto.

- a) **Asambleas ordinarias.** Mediante preaviso de 48 horas a la Dirección del Centro, podrán celebrarse asambleas ordinarias, cuya convocatoria corresponde exclusivamente al Comité de Empresa.
- b) **Asambleas extraordinarias.** Con carácter excepcional y para asuntos relacionados con la negociación colectiva, podrán celebrarse asambleas extraordinarias con preaviso inferior a 48 horas, siempre que en la solicitud dirigida a la Dirección del Centro se justifiquen las circunstancias que motivan la urgencia.

## **ARTÍCULO 49.- DESCUENTO EN NÓMINA**

La Dirección del Centro, a solicitud de la persona interesada, descontará en su nómina la cuota sindical correspondiente al sindicato al que esté afiliada.

## **ARTÍCULO 50.- COMITÉ DE EMPRESA**

El Comité de Empresa gozará de todas las competencias, derechos y garantías previstas en los arts. 62 a 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente, así como de las establecidas en el presente convenio.

### 1. Crédito horario

a) Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, para el ejercicio de sus funciones representativas (art. 68.e ET).

b) El crédito horario es individual e intransferible. No se admite la acumulación del crédito horario entre representantes ni su cesión a terceros.

### 2. Preaviso, justificación y coordinación

a) Las ausencias por uso del crédito horario se comunicarán mediante la aplicación del portal del empleado con una antelación mínima de 48 horas, salvo convocatorias oficiales recibidas con menor plazo, que se notificarán en cuanto se reciban.

b) Cuando se requiera, se aportará documentación acreditativa del uso del crédito (convocatoria, orden del día, certificación de asistencia, acta o justificante equivalente y, en su caso, documentación de desplazamiento).

c) Las personas representantes colaborarán en la planificación de turnos para minimizar el impacto asistencial, sin merma del derecho.

3. Reuniones oficiales y órganos internos. Tendrán la consideración de tiempo efectivo cubierto por el crédito horario:

-Reuniones oficiales convocadas por autoridad laboral u órganos de mediación o arbitraje.

-Reuniones de negociación colectiva o consultas legales (arts. 41, 47, 51 y 82.3 ET).

-Comités u órganos paritarios derivados del Convenio.

-Comité de Seguridad y Salud y actuaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Información y consulta. El Comité de Empresa recibirá información 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.

Asimismo, tendrá derecho a conocer y consultar el Registro de Accidentes de Trabajo y sus causas.

5. Medios materiales

- a) Se facilitará al Comité un tablón de anuncios protegido con vitrina y cerradura.
- b) Podrá utilizar la fotocopidora del centro para actividades relacionadas con sus funciones legalmente previstas, dando cuenta trimestralmente del uso realizado.

6. Garantías. Las personas integrantes del Comité gozarán de las garantías previstas en el art. 68 ET, incluyendo:

- Prioridad de permanencia en la empresa.
- No discriminación por el ejercicio de sus funciones.
- Expediente contradictorio previo a sanción grave o muy grave.
- Tutela frente al despido durante el mandato y el año posterior a su finalización.
- Deber de sigilo respecto de la información reservada.

## **ARTÍCULO 51.- SECCIONES SINDICALES**

Las Secciones Sindicales pertenecientes a sindicatos legalmente constituidos gozarán de los derechos y garantías reconocidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

El ejercicio de tales derechos se desarrollará de conformidad con los procedimientos internos de organización del centro y con respeto a las necesidades asistenciales.

## **ARTÍCULO 52.- DEBER DE SIGILO**

Las personas integrantes del Comité de Empresa deberán guardar sigilo profesional respecto de la información que, en el ejercicio de sus funciones, tenga carácter reservado conforme a lo previsto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. En particular, estarán obligadas a no divulgar hechos, datos o documentos relativos a materias contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando la Dirección del Centro haya comunicado expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos y razonables.

Ningún documento entregado por la Empresa al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito para el que fue facilitado ni para fines distintos de los que motivaron su entrega, aun después de haber cesado en la condición representativa o de haberse suspendido o extinguido la relación laboral.

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

### **ARTÍCULO 53.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

Las personas trabajadoras del Hospital tendrán derecho a:

#### 1. Vigilancia de la salud

a) Reconocimiento previo a la incorporación, orientado a la evaluación inicial de riesgos y a la correcta adecuación del puesto. Tendrá carácter voluntario, salvo en los supuestos en que la normativa de prevención de riesgos laborales determine su obligatoriedad.

b) Reconocimiento médico periódico, con carácter anual y voluntario, conforme al artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, el reconocimiento tendrá carácter obligatorio exclusivamente en los siguientes supuestos, conforme al artículo 22 LPRL:

a) Cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona trabajadora.

b) Cuando sea necesario verificar si el estado de salud puede constituir un riesgo para terceros, especialmente pacientes, personal o usuarios.

c) Cuando así lo exija una disposición legal, norma sectorial o protocolo sanitario específico.

d) Cuando, tras una incapacidad temporal de larga duración, existan indicios o manifestaciones de limitaciones funcionales que puedan afectar al desempeño seguro del puesto.

En estos casos, y con la finalidad exclusiva de garantizar la protección de la salud de la persona trabajadora y de terceros, el Hospital podrá requerir la realización del reconocimiento para que los servicios de vigilancia de la salud determinen la aptitud, posibles restricciones o la necesidad de adaptación del puesto, conforme a los artículos 22 y 25 LPRL.

c) Reconocimientos específicos o periódicos para puestos sometidos a riesgos biológicos, químicos, tóxicos, radiológicos u otros riesgos reglamentados, en los términos establecidos en la normativa aplicable. Serán voluntarios, salvo que la norma imponga su obligatoriedad por razones de salud pública, seguridad del paciente o riesgo para terceros.

2. Confidencialidad y protección de datos. La información derivada de la vigilancia de la salud tendrá carácter confidencial y se tratará conforme al Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y a la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD), sin que puedan facilitarse datos clínicos a la Empresa más allá de las conclusiones sobre aptitud o limitaciones funcionales.

3. Formación. Derecho a formación específica y continuada en relación con el puesto de trabajo, a cargo del Hospital, facilitando los permisos necesarios y los ajustes de turnos compatibles con la organización asistencial.

4. Equipos de protección individual (EPI). Derecho a disponer de equipos de protección individual adecuados a los riesgos del puesto, así como a recibir formación sobre su uso correcto. La persona trabajadora deberá utilizarlos adecuadamente y velar por su conservación, conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.

5. Protección en embarazo y lactancia natural. En caso de riesgo para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, o para el menor, se procederá a la adaptación del puesto o, si no fuera posible, al cambio temporal a otro compatible, sin pérdida de retribuciones, conforme a lo previsto en la normativa vigente.

## **ARTÍCULO 54 .- ROPA DE TRABAJO**

La Empresa entregará al personal, cuando resulte necesario, hasta dos equipaciones al año (uniforme completo y calzado), garantizando en todo momento los niveles adecuados de higiene en la prestación del servicio.

La reposición de prendas podrá efectuarse adicionalmente en caso de desgaste, rotura, manchas permanentes, deterioro por el desempeño habitual, cambio de talla debidamente justificado o cuando así lo exijan los protocolos de seguridad e higiene, especialmente en situaciones de exposición a agentes biológicos o sustancias contaminantes.

El planchado y la limpieza de la ropa de trabajo facilitada por la Empresa serán por cuenta de esta.

La utilización de prendas o calzado distintos de los proporcionados por la Empresa requerirá autorización previa expresa de la misma. En estos casos, la limpieza, mantenimiento y planchado de dichas prendas no suministradas por la Empresa serán responsabilidad exclusiva de la persona usuaria.

## **ARTÍCULO 55.- SALUD LABORAL**

La Empresa cumplirá con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su normativa de desarrollo y en cuantas disposiciones resulten de aplicación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de actividades y decisiones de la Empresa, incluida la planificación, la organización del trabajo, la

utilización de equipos y materiales, y las relaciones sociales y jerárquicas, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

La Empresa garantizará la realización de las evaluaciones de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la adopción de las medidas necesarias para la protección eficaz de la seguridad y salud del personal.

Se asegurará que el personal reciba la información y formación necesarias y adecuadas en materia preventiva, en función de los riesgos existentes en su puesto de trabajo y de las funciones desempeñadas.

La vigilancia de la salud se llevará a cabo mediante reconocimientos médicos adaptados a los riesgos del puesto, en los términos previstos en la legislación aplicable y salvaguardando, en todo caso, la confidencialidad y los derechos de la persona trabajadora.

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación especializada, ejercerá las funciones que le atribuye la normativa vigente, participando en las decisiones y políticas que afecten a la seguridad y salud del personal.

## **ARTÍCULO 56.- VIDEO-VIGILANCIA**

Finalidad principal del sistema. El Hospital dispone de un sistema de video-vigilancia ubicado en accesos, zonas de paso y determinados espacios de trabajo con la finalidad principal de garantizar la seguridad de las personas (pacientes, acompañantes y personal), prevenir conductas delictivas y proteger las instalaciones. Su implantación tiene carácter preventivo y disuasorio, conforme al artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- A) Información al personal mediante este Convenio. La existencia y finalidad del sistema se entienden comunicadas al personal mediante su inclusión en el presente Convenio, sin perjuicio de la colocación de los distintivos informativos visibles exigidos por la normativa de protección de datos.
- B) Ubicación y límites. Las cámaras se ubicarán exclusivamente en lugares adecuados para garantizar la seguridad del centro y nunca en espacios destinados al descanso o a la intimidad personal (vestuarios, aseos, zonas de pausa o similares).
- C) No se captará sonido salvo supuestos legalmente habilitados.
- D) Acceso a las imágenes y custodia. El acceso a las grabaciones se limitará al personal estrictamente autorizado por la Dirección del Hospital, así como a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o a la Autoridad Judicial cuando así se requiera.
- E) Se garantizará en todo momento la confidencialidad, integridad y trazabilidad de dichos accesos conforme al RGPD y la LOPDGDD.
- F) Plazo de conservación. Las imágenes se conservarán durante un máximo de 30 días naturales, salvo cuando deban conservarse por estar vinculadas a hechos que puedan dar lugar a actuaciones disciplinarias, administrativas o judiciales.
- G) Aunque la finalidad del sistema no es el control directo de la actividad laboral, y su origen responde a motivos estrictamente de seguridad, las imágenes podrán ser utilizadas de manera complementaria en el ámbito laboral cuando:

a) resulten necesarias para esclarecer hechos de especial relevancia;

b) exista una posible infracción laboral grave;

c) se deriven de la investigación de un incidente de seguridad;

d) puedan constituir prueba válida en procedimientos disciplinarios o judiciales, incluidos aquellos que afecten a personas trabajadoras, siempre respetando los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

En ningún caso el sistema se empleará para un control permanente, individualizado o desproporcionado del rendimiento.

H) Derechos del personal. El personal podrá ejercer sus derechos de acceso, supresión, limitación y demás previstos en el RGPD y en la LOPDGDD ante el Delegado/a de Protección de Datos del Hospital, sin perjuicio de las restricciones aplicables cuando existan investigaciones en curso o derechos de terceros afectados.

## **ARTÍCULO 57.- OBLIGACIONES EN MATERIA DE TELEFONÍA MOVIL**

El uso de los teléfonos móviles o dispositivos electrónicos particulares dentro del centro estará limitado por las exigencias asistenciales, la protección de datos personales, la seguridad clínica y el respeto a la intimidad de pacientes y profesionales:

– Los teléfonos móviles deberán mantenerse en modo silencioso o con un timbre discreto, evitando cualquier interferencia en la actividad asistencial.

– La utilización del dispositivo se limitará a comunicaciones breves, destinadas exclusivamente a dar o recibir avisos o mensajes de corta duración.

– En todo caso, el timbre y cualquier sonido del teléfono móvil deberán permanecer desconectados, y su uso estará absolutamente prohibido dentro de las habitaciones del Hospital, con el fin de preservar la intimidad, el descanso y la seguridad de las personas ingresadas.

Asimismo:

– Queda prohibida la realización de fotografías, grabaciones de audio o vídeo, así como cualquier tratamiento de imágenes o datos personales dentro del centro, salvo autorización expresa de la Dirección del Centro y con pleno respeto a la normativa de protección de datos y al deber de confidencialidad.

– En áreas de especial sensibilidad (quirófano, áreas quirúrgicas, consultas, áreas de diagnóstico, zonas de preparación de medicación y otros espacios donde se desarrollen procedimientos asistenciales), el uso del teléfono móvil estará restringido o prohibido, de acuerdo con las instrucciones de cada servicio y las medidas de seguridad establecidas.

– El personal deberá garantizar que el uso del dispositivo no interfiera con los equipos médicos, ni afecte al normal funcionamiento de los servicios asistenciales o logísticos del Hospital.

– El incumplimiento de lo previsto en este artículo podrá dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido en el presente Convenio y en la normativa laboral vigente, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en materia de protección de datos, secreto profesional o seguridad asistencial.

## **ARTÍCULO 58 OBLIGACIONES EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS**

1. Deber de secreto. El personal deberá guardar secreto y sigilo profesional respecto a la información y datos a los que acceda, así como custodiar adecuadamente dicha información, impidiendo el acceso a personas no autorizadas por el HOSPITAL.

Estas obligaciones subsistirán incluso después de finalizar la relación laboral o de producirse un cambio de funciones.

La vulneración del deber de secreto tendrá la consideración de falta laboral muy grave y podrá dar lugar a las responsabilidades que procedan. El incumplimiento del resto de obligaciones se calificará según su gravedad.

2. Exactitud de los datos. Cuando el personal detecte que los datos a los que accede son inexactos o incompletos, deberá cancelarlos o sustituirlos tan pronto como tenga conocimiento de la incidencia, conforme a los procedimientos establecidos.

3. Finalidad del tratamiento. El personal utilizará los datos personales exclusivamente para los fines vinculados a su actividad laboral y de acuerdo con las funciones encomendadas, siguiendo en todo momento las instrucciones fijadas por el HOSPITAL.

4. Confidencialidad y prohibición de comunicaciones no autorizadas. El personal tratará los datos personales de forma confidencial, quedando prohibida cualquier comunicación, cesión, transferencia, almacenamiento, envío o entrega no autorizada, tanto en formato físico como electrónico.

No se podrán grabar datos personales en soportes no autorizados ni extraer documentación fuera de las dependencias del HOSPITAL.

5. Uso de recursos informáticos. Los recursos informáticos (correo electrónico, acceso a Internet, aplicaciones, ofimática, ordenadores, impresoras, etc.) se utilizarán exclusivamente para fines laborales. No se tolerará ningún uso distinto.

6. Correo electrónico corporativo. El correo electrónico constituye una herramienta de trabajo asignada a áreas o puestos, no a personas. Su uso para fines personales está prohibido.

Queda prohibido el envío de información de nivel alto, especialmente datos de salud, salvo autorización del Responsable de Seguridad y adopción de medidas de cifrado o protección adecuadas.

7. Uso diligente de los recursos. El personal deberá hacer un uso diligente de los sistemas, absteniéndose de actividades ilícitas o inadecuadas como:

- instalar aplicaciones no autorizadas,
- acceder a páginas o realizar descargas no profesionales,
- enviar correos masivos no profesionales (spam).

8. Seguridad del puesto de trabajo. Al ausentarse temporalmente o al finalizar el turno, el personal deberá dejar su equipo en un estado que impida la visualización de datos, activando el bloqueo.

La reanudación requerirá la contraseña correspondiente.

9. Impresión de documentación. El personal deberá garantizar que no queden documentos impresos con datos protegidos en bandejas de salida, especialmente cuando se trate de información relativa al personal del centro o datos especialmente sensibles.

10. Conexiones externas. No se podrán conectar equipos o sistemas a redes externas desde puestos con acceso a datos personales, salvo autorización expresa del HOSPITAL.

11. Configuración autorizada. La configuración de aplicaciones y sistemas será la establecida por el HOSPITAL. Cualquier modificación requerirá autorización previa.

12. Contraseñas. Las contraseñas son personales e intransferibles. El personal será responsable de su confidencialidad y del uso correcto de las mismas. Si la contraseña fuese conocida por personas no autorizadas, deberá registrarse la incidencia y solicitar su cambio de inmediato.

13. Gestión de incidencias. El personal deberá comunicar cualquier incidencia relacionada con la seguridad de los datos al HOSPITAL para su registro.

La falta de comunicación será considerada una infracción en materia de protección de datos.

Se considerará incidencia, entre otros: pérdida o robo de documentos, extravío de contraseñas, accesos indebidos o cualquier situación que comprometa la confidencialidad.

14. Soportes físicos. Los soportes que contengan datos personales deberán estar etiquetados, almacenados en lugares seguros y, si son reutilizables, deberán ser borrados físicamente para impedir la recuperación de la información. El personal será responsable del correcto uso y almacenamiento de los soportes bajo su custodia.

15. Ubicación de ficheros. Los ficheros con datos personales deberán guardarse en las carpetas designadas por el Responsable de Seguridad para aplicar las medidas de seguridad correspondientes.

16. Custodia de soportes. Los soportes físicos que contengan datos personales deberán guardarse en un lugar seguro cuando no se estén utilizando, especialmente fuera de la jornada laboral.

17. Accesos autorizados. Únicamente las personas autorizadas podrán introducir, modificar o anular datos personales.

Los permisos serán concedidos por el Responsable de Seguridad.

Si una persona necesita acceso adicional para su labor, deberá solicitarlo formalmente.

18. Ficheros temporales. Los ficheros temporales deberán borrarse cuando dejen de ser necesarios y mantenerse siempre en la carpeta designada. Su existencia no podrá superar un mes.

19. Prohibiciones específicas. Queda prohibido:

- a) utilizar identificadores o contraseñas de otras personas;
- b) modificar o acceder al registro de accesos;
- c) intentar eludir medidas de seguridad o acceder a ficheros no autorizados;
- d) usar Internet para fines no profesionales o descargar software no autorizado;
- e) introducir contenidos ajenos a la actividad del HOSPITAL;
- f) enviar correos masivos (spam);
- g) utilizar la red corporativa, sistemas o recursos de forma que vulnere derechos de terceros, normas internas o la ley.

## CAPÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### **ARTÍCULO 59.-CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES**

El personal sujeto al ámbito de este Convenio podrá ser sancionado en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.

Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.



## 1) FALTAS LEVES

- 1.1. La ligera incorrección con pacientes, visitantes, compañeras y compañeros o personas subordinadas.
- 1.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas asignadas.
- 1.3. La ausencia de comunicación previa de una falta de asistencia justificada, salvo imposibilidad acreditada.
- 1.4. La falta de asistencia sin causa justificada de uno o dos días al año.
- 1.5. Faltas de puntualidad injustificadas de uno a dos días en 30 días naturales.
- 1.6. El descuido en la conservación de locales, material y documentos.
- 1.7. El incumplimiento de deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- 1.8. El uso del teléfono móvil particular fuera de los límites de moderación, siempre que no afecte a zonas asistenciales ni a la confidencialidad.
- 1.9. No bloquear el ordenador al ausentarse brevemente, sin que existan datos sensibles visibles.
- 1.10. Dejar impresos no sensibles en bandejas compartidas, ocasionalmente.
- 1.11. Uso esporádico de sistemas informáticos para fines no laborales sin perjuicio para el servicio.
- 1.12. Pequeños incumplimientos de las obligaciones de fichaje o control horario, sin reiteración.
- 1.13. Incumplimientos puntuales de instrucciones simples de Prevención de Riesgos, sin riesgo para las personas.
- 1.14. Incumplimientos menores de obligaciones derivadas del Plan de Igualdad, cuando no constituyan discriminación ni reiteración.

## 2) FALTAS GRAVES

- 2.1. Falta de disciplina o respeto hacia superiores, compañeras/os o subordinadas/os.
- 2.2. Incumplimiento de órdenes o instrucciones del puesto con perjuicio para el servicio.
- 2.3. Desconsideración manifiesta hacia personas usuarias o visitantes.
- 2.4. Incumplimiento de normas de seguridad y salud que generen riesgo no grave.



- 2.5. Falta injustificada de asistencia de tres días al mes.
- 2.6. Faltas de puntualidad injustificadas tres días en 30 días.
- 2.7. Abandono del puesto sin causa.
- 2.8. Simulación de enfermedad o accidente.
- 2.9. Encubrimiento de faltas de asistencia o puntualidad de otras personas.
- 2.10. Negligencia con daños graves a locales, material o documentos.
- 2.11. Difusión indebida de datos internos o institucionales.
- 2.12. Reincidencia en faltas leves dentro del trimestre.
- 2.13. Uso del teléfono móvil en zonas asistenciales restringidas sin autorización.
- 2.14. Utilización de ropa de trabajo no autorizada en áreas del Hospital.
- 2.15. No usar correctamente la ropa oficial o EPIs cuando pueda generar riesgo.
- 2.16. Uso indebido del correo corporativo o sistemas informáticos que afecte al servicio.
- 2.17. Descarga o instalación de software no autorizado, sin daño grave.
- 2.18. Retirar o transportar documentos con datos personales sin permiso, sin acceso por terceros.
- 2.19. Uso reiterado y no profesional de medios informáticos tras advertencia.
- 2.20. Omitir la comunicación de incidencias de seguridad de datos sin daño efectivo.
- 2.21. Uso negligente de credenciales o claves que permita accesos indebidos.
- 2.22. Reiteración en el incumplimiento del fichaje, manipulación de horarios o negativa injustificada a registrar la jornada.
- 2.23. Incumplimientos relevantes de normas de prevención de riesgos, con riesgo para terceras personas o para la actividad asistencial.
- 2.24. Incumplimiento de obligaciones asociadas al Plan de Igualdad, tales como negativa injustificada a participar en formaciones obligatorias o vulneración de medidas preventivas internas.

### 3) FALTAS MUY GRAVES

- 3.1. Falta injustificada de asistencia más de tres días en 30 días naturales.



**3.2. Faltas reiteradas de puntualidad:**

- 10 días en 30 días naturales, o
- más de 20 días en 90 días naturales.

**3.3. Indisciplina o desobediencia grave.**

**3.4. Ofensas verbales o físicas a Dirección, personal, familiares, pacientes o visitantes.**

**3.5. Abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual.**

**3.6. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento.**

**3.7. Falseamiento voluntario de datos o informaciones.**

**3.8. Revelación de datos sujetos a reserva obligada.**

**3.9. Violación del secreto de correspondencia o acceso a documentos reservados.**

**3.10. Tres sanciones graves en 180 días.**

**3.11. Realizar grabaciones, fotografías o vídeos sin autorización en áreas del centro.**

**3.12. Difusión o comunicación de datos personales, especialmente datos de salud.**

**3.13. Acceso intencionado, extracción, copia, manipulación o visualización de historias clínicas, datos del personal o información sensible.**

**3.14. Conexión de equipos del Hospital a redes externas o manipulación de seguridad del sistema.**

**3.15. Envío de datos sensibles a destinatarios no autorizados.**

**3.16. Destrucción, borrado o alteración intencionada de información institucional.**

**3.17. Uso o difusión intencionada de documentación reservada.**

**3.18. Uso del teléfono móvil dentro de habitaciones de personas ingresadas o zonas críticas, afectando a la intimidad o seguridad.**

**3.19. Uso reiterado de prendas no autorizadas que comprometa higiene, seguridad o identificación profesional.**

**3.20. Reincidencia en faltas graves de protección de datos o sistemas.**

**3.21. Manipulación intencionada de fichajes, ocultación de ausencias, sustitución de fichajes por terceras personas o fraude en el registro horario.**

**3.22.** Incumplimiento grave de las obligaciones en Prevención de Riesgos Laborales que genere riesgo serio para personas o para la actividad asistencial.

**3.23.** Conductas contrarias a las medidas del Plan de Igualdad que supongan discriminación, acoso o vulneración deliberada de protocolos de igualdad o acoso.

## **ARTÍCULO 60.- SANCIONES**

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

### **1) Por faltas leves:**

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

### **2) Por faltas graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a catorce días.
- b) Pérdida, limitación o restricción del uso de determinados recursos o accesos digitales cuando la infracción esté relacionada con el uso indebido de sistemas, siempre respetando la legalidad laboral.

### **3) Por faltas muy graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de quince días a treinta días.
- b) Inhabilitación temporal para la promoción profesional por un período máximo de seis meses, cuando resulte proporcionado.
- c) Despido disciplinario, en los términos previstos en la legislación laboral.

En la imposición de sanciones se tendrá en cuenta:

- la intencionalidad o grado de negligencia,
- la reiteración o reincidencia,
- la naturaleza del daño causado,
- la afectación a personas usuarias, personal o actividad asistencial,
- y la especial gravedad cuando se vulneren datos personales, normas de seguridad o protocolos vinculados al Plan de Igualdad o a Prevención de Riesgos Laborales.

Antes de la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave, el Hospital garantizará el trámite de audiencia a la persona afectada y, cuando proceda, se notificará al Comité de Empresa, en los términos previstos en la normativa vigente.

## **ARTÍCULO 61.-PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

Las faltas cometidas por el personal prescribirán:

- a) Las **faltas leves**, a los **10 días**.
- b) Las **faltas graves**, a los **20 días**.
- c) Las **faltas muy graves**, a los **60 días**.

El plazo de prescripción comenzará a computarse desde la fecha en que la Empresa haya tenido **conocimiento cierto** de su comisión y, en todo caso, expirará a los **seis meses** de haberse cometido la falta.

Las sanciones impuestas prescribirán:

- a) Las correspondientes a **faltas leves**, al mes.
- b) Las correspondientes a **faltas graves**, a los **dos meses**.
- c) Las correspondientes a **faltas muy graves**, a los **seis meses**.

La prescripción se interrumpirá por cualquier actuación escrita dirigida a la persona interesada en el marco del expediente disciplinario.

## **ARTÍCULO 62.-PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa del expediente sancionador correspondiente, garantizando en todo caso el trámite de audiencia a la persona interesada y el cumplimiento de la normativa vigente.

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas, cualquiera que sea su naturaleza y calificación, en los términos previstos legalmente.

La competencia para imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves corresponde al Director Gerente del Hospital de Avilés, incluidos los supuestos de despido disciplinario, sin perjuicio de la ratificación interna que, conforme al artículo 7 de los Estatutos de la Fundación, corresponda al Patronato en relación con los despidos y sanciones disciplinarias.

## **ARTÍCULO 63.-RESPONSABILIDADES**

Las personas responsables o mandos que toleren, encubran o no comuniquen las faltas cometidas por su personal dependiente incurrirán en responsabilidad, pudiendo ser corregidas o sancionadas en función de la gravedad de los hechos, la intencionalidad, y la perturbación que dicha tolerancia o incumplimiento produzca en el servicio.

Cualquier persona de la plantilla podrá dar cuenta por escrito de hechos que supongan faltas de respeto a su intimidad o vulneraciones de su dignidad personal o laboral. La

Dirección del Hospital de Avilés abrirá la información previa que corresponda y, en su caso, instruirá el expediente disciplinario pertinente, previa comunicación y audiencia a las personas representantes del personal.

Si la persona afectada estuviera afiliada a un sindicato, se dará audiencia a dicho sindicato; en caso de no estar afiliada, se comunicará y dará audiencia a los sindicatos más representativos.

## CAPITULO XII.- PLAN DE IGUALDAD

### **ARTÍCULO 64. PLAN DE IGUALDAD, COMISIÓN DE IGUALDAD, REGISTRO RETRIBUTIVO Y PROTOCOLOS**

1. Plan de Igualdad. La Fundación Hospital de Avilés dispondrá de un Plan de Igualdad, negociado con el Comité de Empresa y, registrado y actualizado conforme a la normativa vigente. Será de aplicación a toda la plantilla, cualquiera que sea su modalidad contractual, grupo profesional o adscripción funcional. En caso de revisión o expiración del Plan vigente, se mantendrán los principios y medidas esenciales en tanto se negocie y registre el nuevo Plan conforme a la normativa aplicable.
2. Naturaleza y actualización. El Plan de Igualdad constituye el instrumento específico para la planificación, ejecución y evaluación de las medidas de igualdad. Su contenido podrá desarrollarse y actualizarse dentro del propio Plan, sin necesidad de modificar el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos reconocidos en este.
3. Comisión de Igualdad: composición y funcionamiento.
  - a) Composición: se constituye una Comisión de Igualdad paritaria, integrada por 6 miembros, 3 designados por la Dirección y 3 por el Comité de Empresa.
  - b) Asesores: cada parte podrá acudir con un asesor con voz y sin voto cuando la materia lo requiera, comunicándolo con antelación razonable.
  - c) Quórum y acuerdos: quedará válidamente constituida con la presencia de la mitad más uno de cada representación. Los acuerdos se adoptarán por consenso y, en su defecto, por mayoría de cada representación, sin perjuicio de dejar constancia de las posiciones discrepantes
  - d) Reuniones: se reunirá al menos dos veces al año y siempre que lo solicite cualquiera de las partes por causa justificada. La convocatoria se realizará con 7 días de antelación, salvo urgencia motivada.
  - e) Actas y confidencialidad: se levantará acta de cada sesión. Sus integrantes y asesores guardarán sigilo respecto de la información reservada y, en particular, la que contenga datos personales.

4. Funciones mínimas. Corresponde a la Comisión de Igualdad en los términos previstos en el RD 902/2020 y normativa concordante:

- a) Seguimiento, evaluación y propuesta de mejora del Plan.
- b) Definición de indicadores, calendario de ejecución y responsables.
- c) Revisión periódica de medidas y propuesta de acciones correctoras.
- d) Impulso de acciones de información, sensibilización y formación en igualdad.
- e) Coordinación del cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva cuando sean legalmente exigibles, incluyendo: registro retributivo, y, en su caso, auditoría retributiva y/o valoración de puestos de trabajo en los términos que establezca la norma, sin que la Comisión pueda modificar la estructura salarial del Convenio.

5. Ámbitos mínimos del Plan. El Plan de Igualdad comprenderá, al menos, medidas en: acceso y selección; contratación; clasificación profesional; formación; promoción y desarrollo; condiciones de trabajo y ordenación del tiempo; conciliación y corresponsabilidad; retribuciones; comunicación y lenguaje inclusivo; prevención del acoso; y, cuando proceda, medidas preventivas con perspectiva de género en PRL.

6. Protección de datos y acceso a la información.

- a) La información que se facilite a la Comisión se suministrará preferentemente en formato agregado y anonimizado, evitando la identificación directa o indirecta de personas trabajadoras.
- b) Solo se facilitarán datos personales identificables cuando exista obligación legal, requerimiento de autoridad competente o sea estrictamente imprescindible para el fin perseguido, aplicándose en todo caso las garantías del RGPD/LOPDGDD (minimización, finalidad, confidencialidad y custodia).
- c) La Comisión no podrá usar la información para fines distintos a los propios del Plan de Igualdad, y deberá conservarla únicamente el tiempo imprescindible.

7. Protocolos de acoso. La Fundación mantendrá implantado y actualizado un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, acoso moral o laboral, acoso discriminatorio y cualesquiera conductas que vulneren la dignidad de las personas trabajadoras, incluida la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, la Ley 15/2022 y la Ley 4/2023.

El Protocolo será aplicable a toda la plantilla, cualquiera que sea su modalidad contractual, y, en lo que proceda, a terceras personas que presten servicios o mantengan relación profesional con el centro. El procedimiento garantizará:

- a. Confidencialidad y protección de datos personales.
- b. Tramitación ágil y contradictoria.
- c. Protección frente a represalias.
- d. Posibilidad de adopción de medidas cautelares cuando proceda.
- e. Información y asesoramiento a las personas afectadas.

El Protocolo será objeto de difusión a través de los canales internos de la Fundación, incluyendo la intranet corporativa, y se promoverán acciones formativas y de sensibilización periódicas.

Su contenido podrá actualizarse en el marco del Plan de Igualdad o cuando resulte necesario por modificación normativa o mejora organizativa, sin necesidad de modificar el presente Convenio.

La tramitación del protocolo será independiente del régimen disciplinario, sin perjuicio de las consecuencias que pudieran derivarse.

8. Protección frente a agresiones internas y externas. La Fundación adoptará medidas específicas para la prevención y actuación frente a agresiones físicas, verbales o conductas intimidatorias que puedan producirse en el entorno laboral. Se distinguirán:

- a) **Agresiones internas**, producidas entre personas trabajadoras o en el marco de relaciones laborales internas.
- b) **Agresiones externas**, provenientes de pacientes, usuarios, familiares o terceras personas vinculadas a la actividad asistencial.

La Fundación activará los protocolos de intervención inmediata, asistencia y acompañamiento a la persona afectada, incluyendo, cuando proceda:

- Apoyo psicológico.
- Asesoramiento jurídico.
- Comunicación a las autoridades competentes.
- Evaluación preventiva y medidas correctoras.

Estas actuaciones se integrarán en el sistema de prevención de riesgos laborales y en la planificación preventiva del centro, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias o legales que pudieran derivarse.

La activación de estos protocolos no condiciona el ejercicio de acciones judiciales por parte de la persona afectada.

9. Organización asistencial y prioridad de servicio. La actividad de la Comisión y las actuaciones derivadas del Plan se organizarán de forma compatible con la prestación asistencial. Podrán ajustarse fechas y horarios por necesidades del servicio debidamente motivadas, garantizando en todo caso el funcionamiento efectivo de la Comisión.
10. No creación automática de obligaciones económicas. La inclusión de este artículo y la existencia del Plan de Igualdad no implican por sí mismas la

creación de nuevos complementos retributivos o mejoras económicas automáticas. Las medidas con impacto económico requerirán, en su caso, la dotación y aprobación conforme al propio Plan y a los cauces de negociación aplicables.

11. Coordinación y resolución de discrepancias. Las discrepancias interpretativas sobre este artículo o su coordinación con el Convenio podrán elevarse a la Comisión Paritaria del Convenio, sin perjuicio de los procedimientos legales que correspondan.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

### **Día adicional de libre disposición por antigüedad (año 2029)**

Con efectos exclusivos a partir del año 2029, el personal laboral de la Fundación Hospital de Avilés que, a fecha 1 de enero de 2029, haya alcanzado una antigüedad de al menos dieciocho (18) años de servicios efectivos prestados en la entidad, tendrá derecho a un (1) día (7 horas) adicional de libre disposición.

A efectos de cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestados como personal laboral de la Fundación Hospital de Avilés, en los términos establecidos en el presente Convenio, descontando los periodos de excedencia voluntaria y licencias sin sueldo.

Este día adicional tendrá la misma naturaleza, régimen de disfrute y condiciones que los días de libre disposición previstos con carácter general en el Convenio Colectivo, debiendo disfrutarse dentro del año natural 2029, sin que sea susceptible de compensación económica ni acumulación a ejercicios posteriores.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. DESARROLLO Y CONVOCATORIAS DEL COMPLEMENTO DE PERMANENCIA Y DESARROLLO (CPD)**

- 1) El régimen ordinario de acceso y progresión en los distintos tramos del Complemento de Permanencia y Desarrollo (CPD), previsto en el artículo 39, se desarrollará mediante convocatorias anuales.
- 2) Con carácter general, dichas convocatorias se realizarán a partir del 1 de enero de 2027, sin perjuicio del encuadramiento inicial regulado en la Disposición Transitoria Segunda.
- 3) En cada convocatoria se valorará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 39, produciéndose, en su caso, el reconocimiento del tramo correspondiente conforme a las reglas de dicho artículo.
- 4) La presente disposición adicional tiene carácter estructural y de aplicación ordinaria, resultando de aplicación para los ejercicios posteriores a 2026.

En consecuencia, su aplicación no afectará al régimen económico ni a las reglas de devengo del CPD durante el ejercicio 2026, que se registrarán exclusivamente por lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera. En ningún caso, los reconocimientos derivados de dichas convocatorias podrán producir efectos

económicos en 2026 distintos de los expresamente previstos en la citada Disposición Transitoria Tercera.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. DISFRUTE DE VACACIONES EN DIAS LABORABLES.**

**1. Objeto.** La presente disposición regula, como parte integrante del artículo 14, la equivalencia en días laborables de las vacaciones anuales para el personal sujeto a régimen de turnos rotatorios, garantizando la equivalencia en tiempo de descanso y en retribución respecto del personal no sujeto a turnos.

**2. Equivalencia.** Los 30 días naturales de vacaciones equivalen, a efectos de su disfrute en días laborables, a los siguientes días según el tipo de jornada:

- a) Personal sin turnos (lunes a viernes): 22 días
- b) DUE y TCAE (48 horas en 11 días): 18 días
- c) TCAE (45 horas en 10 días): 20 días
- d) Turnos sin nocturnidad (jornada media equivalente a 7 horas): 22 días

Esta equivalencia no responde a una reducción del derecho a vacaciones, sino a la distinta distribución de la jornada. En los sistemas de turnos el número de días necesarios para cubrir el mismo periodo de descanso (30 días naturales) es inferior.

Los días laborables equivalentes fijados en la presente disposición se establecen como referencia general. No obstante, el elemento determinante será el cómputo anual de jornada, debiendo garantizarse que, tras el disfrute de las vacaciones, el total de horas efectivamente trabajadas se adecúe a la jornada anual correspondiente.

**3. Regla de cómputo.** Cada día laborable de vacaciones tiene el mismo valor, con independencia del turno concreto asignado. A estos efectos, una jornada de mañana, tarde o noche computan como un único día de vacaciones.

Esta regla se fundamenta en que durante las vacaciones no existe prestación efectiva de servicios, por lo que no se realizan turnos ni se devengan complementos variables asociados a los mismos (nocturnidad, domingos y festivos o noches de domingo o festivo), ni se generan unidades a efectos de la media semestral prevista en el artículo 14.12.

La retribución de las vacaciones se calcula mediante la media semestral de los complementos variables efectivamente realizados en los seis meses anteriores, incorporando en cada día de vacaciones una parte proporcional de dichos conceptos. En consecuencia, no existe pérdida económica vinculada al turno concreto que hubiera correspondido durante el periodo vacacional.

**4. Fraccionamiento.** Cuando las vacaciones se disfruten en varios periodos, cada uno de ellos se convertirá en días laborables aplicando la proporción resultante de dividir los días laborables equivalentes entre 30 días naturales.

El resultado se redondeará al entero más próximo, sin que la suma de los distintos periodos pueda superar el total anual de días laborables que corresponda a cada colectivo.

Esta regla garantiza la proporcionalidad en el disfrute de las vacaciones, evita diferencias entre quienes fraccionan y quienes no, y asegura la aplicación uniforme del sistema.

**5. Colectivos no incluidos.** Para los colectivos no recogidos expresamente en la tabla anterior, la equivalencia se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Días laborables} = 30 \times (\text{jornadas trabajadas por ciclo} \div \text{días naturales del ciclo})$$

Este criterio permite adaptar el sistema a cualquier organización del trabajo existente o futura, garantizando un cálculo objetivo y homogéneo.

La Comisión Paritaria resolverá las discrepancias que puedan surgir en su aplicación o interpretación.

**6. Actualización.** Las equivalencias establecidas en la presente disposición serán revisadas por la Comisión Paritaria cuando se produzcan modificaciones en los ciclos de trabajo, en la duración de la jornada o en la organización de turnos de los distintos colectivos.

**7. Neutralidad.** La distinta equivalencia en días laborables no implica en ningún caso una diferencia en la duración del descanso. Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones.

La equivalencia en días laborables refleja únicamente el número de jornadas de trabajo contenidas en dicho periodo, en función del sistema de organización del trabajo aplicable a cada colectivo.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. REVISIÓN RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2029**

Para el año 2029 se establece una revisión de las tablas salariales, que se llevará a cabo tomando como referencia las vigentes en dicho ejercicio en los centros hospitalarios concertados de la red sanitaria pública del Principado de Asturias y en el Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA).

A estos efectos, la determinación concreta de las tablas salariales aplicables se realizará mediante acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, o en su caso de la Comisión Paritaria, una vez se disponga de la información actualizada correspondiente al ejercicio 2029.

Hasta tanto se produzca dicha determinación, resultarán de aplicación provisional las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de su posterior actualización conforme a los criterios establecidos en la presente disposición.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI**

La Fundación Hospital de Avilés garantizará la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, adoptando las medidas necesarias para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, se desarrollarán en la empresa las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras en los términos previstos en la citada norma.

Dichas medidas incorporarán, como mínimo, los contenidos previstos en los Anexos I y II del referido Real Decreto, incluyendo el correspondiente protocolo de actuación frente al acoso o la violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

**Seguimiento de la Incapacidad Temporal y su incidencia retributiva.** Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria realizará un seguimiento periódico de la evolución de los índices de incapacidad temporal (IT) en el centro, así como de su impacto organizativo y económico en relación con el complemento por cumplimiento de objetivos y el complemento de permanencia y desarrollo.

Dicho seguimiento tendrá carácter exclusivamente informativo y de análisis técnico, sin que implique revisión automática del régimen de devengo establecido en el presente Convenio.

A la vista de los datos objetivos que se obtengan, la Comisión Paritaria podrá, en su caso, formular recomendaciones no vinculantes para su eventual consideración por la Dirección del Centro y la representación legal de las personas trabajadoras, quedando cualquier modificación sujeta a los procedimientos de negociación colectiva legalmente previstos.

No obstante, si del seguimiento correspondiente a los ejercicios 2026 y 2027 resultase que el índice medio de incapacidad temporal se sitúa por debajo de 10 días por persona y año, las partes se comprometen a abordar, en el marco de la negociación colectiva, el análisis y eventual revisión del régimen de devengo del CPD previsto en el artículo 39, sin que ello implique obligación de modificación del mismo.

La apertura de dicho proceso de negociación no implicará por sí misma la modificación del régimen vigente, que únicamente podrá producirse mediante acuerdo expreso en el marco de la negociación colectiva.

En ningún caso las recomendaciones o el eventual proceso de negociación previsto en la presente disposición implicarán modificación automática ni diferida del régimen económico vigente, que solo podrá alterarse mediante acuerdo expreso.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. ENCUADRAMIENTO INICIAL**

A la entrada en vigor del Convenio, el personal indefinido que se encuentre en situación de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2025 podrá solicitar su encuadramiento en el tramo que corresponda según el tiempo de servicios prestados como personal laboral de la Fundación Hospital de Avilés, descontando los periodos de excedencias y licencias sin sueldo, sin necesidad de evaluación previa, con la siguiente regla:

- Tramo I:  $\geq 5$  años
- Tramo II:  $\geq 10$  años
- Tramo III:  $\geq 15$  años
- Tramo IV:  $\geq 20$  años

La solicitud deberá formalizarse en el plazo habilitado a tal efecto tras la firma del presente Convenio. Los efectos económicos del Complemento de Permanencia y Desarrollo (CPD) se iniciarán desde el 1 de enero de 2026 para quienes hayan formalizado su solicitud en dicho plazo y cumplan los requisitos de encuadramiento a 31 de diciembre de 2025.

La primera evaluación "PROCEDE/NO PROCEDE" será exigible únicamente para progresar al siguiente tramo a partir de esa fecha.

No obstante lo previsto en el artículo 39 en relación con el requisito de permanencia mínima de cinco años en cada tramo, y con carácter excepcional derivado del encuadramiento inicial regulado en la presente disposición, el personal que, a la entrada en vigor del Convenio, haya sido encuadrado en un determinado tramo en función exclusivamente de su antigüedad, podrá solicitar el acceso al tramo superior sin necesidad de acreditar el periodo completo de permanencia en el tramo anterior, siempre que, en la fecha de la correspondiente convocatoria anual, cumpla el requisito temporal total exigido para el tramo al que se pretende acceder, así como el resto de requisitos establecidos en el artículo 39.

Esta previsión tendrá carácter transitorio y será de aplicación exclusivamente en relación con el proceso de encuadramiento inicial y sus efectos, sin que genere derecho a la inaplicación del requisito general de permanencia en convocatorias posteriores.

El personal que, en el momento de apertura del plazo extraordinario de solicitud habilitado tras la firma del Convenio, se encuentre en situación de incapacidad temporal o en cualquier otra causa de suspensión del contrato, no podrá solicitar ser encuadrado en el acceso extraordinario mientras permanezca en dicha situación.

Una vez reincorporado, podrá solicitar su encuadramiento en el tramo que corresponda en función del tiempo total de servicios prestados a 31 de diciembre de 2025. La solicitud deberá realizarse en el plazo de tres meses desde la reincorporación, y en todo caso antes del 31 de diciembre de 2026. El encuadramiento se realizará exclusivamente por criterio temporal, sin evaluación.

En estos supuestos, dado que la solicitud no pudo formalizarse en el plazo extraordinario, los efectos económicos del CPD se iniciarán desde el primer día del mes siguiente a la solicitud, sin que se aplique retroactividad al 1 de enero de 2026.

## Cláusula de coordinación con el régimen económico 2026.

Los efectos económicos derivados del encuadramiento regulado en la presente disposición transitoria quedan sometidos, en cuanto al devengo del Complemento de Permanencia y Desarrollo durante el ejercicio 2026, al régimen temporal establecido en la Disposición Transitoria Tercera, que prevalecerá en caso de contradicción.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. RÉGIMEN DE APLICACIÓN TEMPORAL DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS Y DE CÓMPUTO (2026 y sig.)**

La presente disposición transitoria tiene por objeto ordenar la aplicación temporal, durante el ejercicio 2026 y siguientes, de las condiciones económicas previstas en el presente Convenio, teniendo en cuenta la previa adecuación retributiva llevada a cabo por la Dirección del centro.

En concreto:

1. Tabla salarial. La tabla salarial prevista en el presente Convenio será de aplicación con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2026.

2. Complemento de Permanencia y Desarrollo (CPD) y complemento de objetivos. El Complemento de Permanencia y Desarrollo (CPD) se abonará, a quienes le corresponda conforme a su encuadramiento, desde el 1 de enero de 2026, de conformidad con el artículo 39, para el personal que haya formalizado su solicitud de adscripción en el plazo extraordinario habilitado tras la firma del Convenio y cumpla los requisitos de encuadramiento a 31 de diciembre de 2025.

Para el personal que, por encontrarse en situación de suspensión del contrato en el momento de apertura de dicho plazo, no pueda formalizar la solicitud hasta su reincorporación, los efectos económicos del CPD se iniciarán desde el primer día del mes siguiente a la solicitud, conforme a lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda.

Asimismo, el complemento de cumplimiento de objetivos se regirá por lo dispuesto en el artículo 33. El abono durante el ejercicio 2026 se realizará conforme al régimen temporal establecido en la presente disposición.

a) En los supuestos de incapacidad temporal, el CPD y el complemento de objetivos no se devengarán, en los términos previstos en los artículos 8, 33 y 39 del Convenio.

b) Desde el 1 de abril de 2026 los permisos retribuidos computarán a efectos de devengo del CPD y del complemento de objetivos conforme al siguiente criterio:

- Se considerarán computables hasta un máximo de 4 días (28 horas) al año.
- A partir de dicho límite, los días adicionales de permiso retribuido no devengarán dichos complementos, en la parte proporcional correspondiente.

Todo ello conforme a la naturaleza de ambos conceptos como complementos de devengo condicionado.

c) Este criterio será de aplicación exclusivamente a los permisos disfrutados desde el 1 de abril de 2026, sin que proceda revisión ni regularización alguna de los disfrutados con anterioridad.

3. Retribución de vacaciones (media semestral de complementos variables). La retribución de las vacaciones se calculará conforme al sistema de media semestral de días de complementos variables por unidades, previsto en el artículo 14 del Convenio, siendo de aplicación a los periodos de vacaciones disfrutados a partir del 1 de abril de 2026 (inclusive). El importe aplicable será el vigente en el momento del devengo de las vacaciones.

Las vacaciones disfrutadas hasta el 31 de marzo de 2026 (inclusive), que hubieran sido abonadas conforme a lo previsto en el convenio colectivo de 2020, no serán objeto de revisión, regularización ni actualización alguna, entendiéndose correctamente liquidadas.

4. Complementos de nocturnidad, domingos y festivos y noches de domingo y festivo. Los importes de estos complementos vinculados a la prestación efectiva de servicios serán de aplicación con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.

5. Complemento de turnicidad y complemento mensual de carácter básico. Los importes de estos complementos serán de aplicación con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.

No obstante lo anterior, en relación con el complemento de turnicidad, se distinguirán los siguientes efectos económicos:

- Para los trabajadores que ya vinieran percibiendo dicho complemento con anterioridad a la firma del presente Convenio, la actualización de su importe tendrá efectos desde el 1 de enero de 2026.
- Para los trabajadores con jornada partida, que se incorporan por primera vez al ámbito de aplicación de este complemento en virtud del presente Convenio, su percepción tendrá efectos desde el 1 de abril de 2026.

Todo ello conforme a su naturaleza de complementos vinculados a la efectiva prestación de servicios y de devengo condicionado.

6. Guardias médicas. Los nuevos importes correspondientes a las guardias médicas serán de aplicación con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026, conforme a su regulación específica.

7. Festivos especiales. La retribución correspondiente a los festivos especiales será de aplicación con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026, conforme a lo previsto en el artículo 36. Se exceptúa el 6 de enero, que se incorpora como festivo especial por primera vez en virtud del presente Convenio, y cuya retribución tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2027.

8. Cláusula de prevalencia y coherencia normativa. La presente disposición transitoria establece el régimen específico de implantación para el ejercicio 2026 y siguientes y tendrá carácter preferente respecto de cualesquiera otras disposiciones transitorias o adicionales del Convenio en materia de efectos económicos y cómputo temporal.

En particular:

- a) Sus previsiones no podrán ser alteradas ni anticipadas por lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda (encuadramiento inicial) ni por la Disposición Adicional Segunda relativa al desarrollo, implantación y régimen de convocatorias del Complemento de Permanencia y Desarrollo (CPD), en relación con el artículo 39.
- b) La regulación estructural del CPD contenida en el artículo 39 y en la citada Disposición Adicional resultará plenamente aplicable en sus propios términos, si bien sus efectos económicos y de devengo en el ejercicio 2026 quedarán sometidos a lo establecido en la presente disposición.
- c) Se excluye expresamente cualquier efecto retroactivo o interpretación extensiva distinta de la prevista de forma expresa en esta disposición.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. PLAN DE IGUALDAD**

En la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, la Fundación Hospital de Avilés se encuentra en proceso de negociación del II Plan de Igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y al RD 901/2020.

La Comisión de Igualdad ha sido formalmente constituida y se encuentra en fase de actualización de su composición y desarrollo de los trabajos preparatorios del diagnóstico previo.

Hasta la aprobación y registro del nuevo Plan de Igualdad, se mantendrán vigentes los principios de igualdad, no discriminación y prevención del acoso recogidos en el presente Convenio y en la normativa aplicable.

El nuevo Plan será aprobado y registrado conforme a los procedimientos legalmente previstos, sin necesidad de modificación del presente Convenio.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

A los efectos de lo establecido en el artículo 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 tiene carácter normativo y mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta que, mediante un nuevo pacto colectivo, se acuerde su modificación expresa o derogación.

Asimismo, con la entrada en vigor del presente Convenio quedará sin efecto y perderá su vigencia el Convenio Colectivo anterior y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo aquí establecido.



## HOJA DE FIRMAS

### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA FUNDACIÓN HOSPITAL DE AVILÉS

En Avilés, a 24 de abril de 2026, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Empresa de la Fundación Hospital de Avilés, para el periodo 2026–2029, en su condición de miembros de la Comisión Negociadora y con la legitimación suficiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, suscriben el presente texto en prueba de conformidad.

#### Por la representación empresarial

D. Antonio Molejón Iglesias  
Director Gerente

**Firma:** \_\_\_\_\_

D.ª María de la Concepción García Rodríguez  
Directora de Gestión

**Firma:** \_\_\_\_\_

D. Ignacio Sandín González-Nuevo  
Director de Personal

**Firma:** \_\_\_\_\_

D.ª Alicia Peña Rodríguez  
Directora de Enfermería

**Firma:** \_\_\_\_\_

#### Por la representación legal de las personas trabajadoras

D.ª M. Pilar García Santos  
Presidenta del Comité de Empresa (UGT)

**Firma:** \_\_\_\_\_

D.ª Margarita Alonso Álvarez (UGT)

**Firma:** \_\_\_\_\_

D.ª Belén González Miranda (CCOO)

**Firma:** \_\_\_\_\_

D.ª Rosa Ana García Nido (UGT)

**Firma:** \_\_\_\_\_

D. José Joaquín Blázquez Curto (CCOO)

**Firma:** \_\_\_\_\_

## ANEXO I

NOCHES	JORNADA	NOCHES	JORNADA	NOCHES	JORNADA
0	1.519	31	1.454	62	1.389
1	1.517	32	1.452	63	1.387
2	1.515	33	1.450	64	1.385
3	1.513	34	1.448	65	1.383
4	1.511	35	1.446	66	1.380
5	1.509	36	1.443	67	1.378
6	1.506	37	1.441	68	1.376
7	1.504	38	1.439	69	1.374
8	1.502	39	1.437	70	1.372
9	1.500	40	1.435	71	1.370
10	1.498	41	1.433	72	1.368
11	1.496	42	1.431	73	1.366
12	1.494	43	1.429	74	1.364
13	1.492	44	1.427	75	1.362
14	1.490	45	1.425	76	1.359
15	1.488	46	1.422	77	1.357
16	1.485	47	1.420	78	1.355
17	1.483	48	1.418	79	1.353
18	1.481	49	1.416	80	1.351
19	1.479	50	1.414	81	1.349
20	1.477	51	1.412	82	1.347
21	1.475	52	1.410	83	1.345
22	1.473	53	1.408	84	1.343
23	1.471	54	1.406	85	1.341
24	1.469	55	1.404	86	1.338
25	1.467	56	1.401	87	1.336
26	1.464	57	1.399	88	1.334
27	1.462	58	1.397	89	1.332
28	1.460	59	1.395	90	1.330
29	1.458	60	1.393	91	1.328
30	1.456	61	1.391	92	1.326



ANEXO II

Table with multiple columns: TABLA SALARIAL FHA 2026, ENERO 2026, REVISION 2026, INCREMENTO ANUAL, MENSUAL (SALARIO BASE, COMP. DESTINO, COMP. ESP.GRAL., COMP. PROD.F., COMP. OBJ., TOTAL MES, TOTAL AÑO), EXTRA (SALARIO BASE, COMP. DESTINO, COMP. ESP.GRAL., EXTRA, TOTAL AÑO), IMPORTE ANUAL. Includes sub-tables for ANTIGÜEDAD, C.BÁSICA, and COMPLEM. PERMANENCIA Y DESARROLLO.



ANEXO III

Table with multiple columns: GP, NIVEL, CATEGORIA, REVISION, INCREMENTO, MENSUAL (BASE, DESTINO, ESP.GRAL, COMP., COMP.F, COMP., TOTAL, AÑO), EXTRA (BASE, DESTINO, ESP.GRAL, COMP., TOTAL, AÑO), IMPORTE. Includes sub-tables for ANTIQUEDAD, ATENCION CONTINUADA, C.TURNICIDAD, GUARDIA MEDICA, and COMPLEM. PERMANENCIA Y DESARROLLO.

## ANEXO IV

TABLA SALARIAL FHA 2028 -																		
GP.	NIVEL	CATEGORIA	REVISION		INCREMENTO	MENSUAL						EXTRA				IMPORTE		
			2027	2028		SALARIO BASE	COMP. DESTINO	COMP. ESP.GRAL.	COMP. PRODF.	COMP. OBJ.	TOTAL MES	TOTAL AÑO	SALARIO BASE	COMP. DESTINO	COMP. ESP.GRAL.		TOTAL EXTRA	TOTAL AÑO
A1	24	FEA/MEDICO ADJUNTO	59.483,15	60.672,81	1.189,66	1.311,02	788,95	1.371,92	603,56	505,61	4.581,06	54.972,68	1.311,02	525,97	63,06	1.900,04	5.700,13	60.672,81
A1	24	FEA FARMACIA HOSPITALARIA	59.483,15	60.672,81	1.189,66	1.311,02	788,95	1.371,92	603,56	505,61	4.581,06	54.972,68	1.311,02	525,97	63,06	1.900,04	5.700,13	60.672,81
A2	22	SUPERVISORA UNIDAD UH	39.720,10	40.514,50	794,40	1.152,83	690,04	781,41	0,00	337,62	2.961,90	35.542,76	1.152,83	460,02	44,39	1.657,25	4.971,74	40.514,50
A2	22	SUPERVISORA UNIDAD BQ	39.720,10	40.514,50	794,40	1.152,83	690,04	781,41	0,00	337,62	2.961,90	35.542,76	1.152,83	460,02	44,39	1.657,25	4.971,74	40.514,50
A2	21	ENFERMERIA	33.653,79	34.326,86	673,08	1.152,83	640,64	381,66	2,04	286,06	2.463,24	29.558,85	1.152,83	427,10	9,41	1.589,34	4.768,02	34.326,86
		UDS. HOSPITALIZACION PROCESOS QUIRURG./QUIROFANOS URC., UVI, UCI, SS.CC.HH.		0,00														
A2	21	ENFERMERIA	33.359,64	34.026,84	667,19	1.152,83	640,64	355,08	0,00	283,56	2.432,11	29.185,38	1.152,83	427,10	33,89	1.613,82	4.841,46	34.026,84
		CONSULTAS EXTERNAS CENTRO DE ESPECIALIDADES Y OTROS		0,00														
A2	21	FISIOTERAPEUTA	33.955,01	34.634,11	679,10	1.152,83	640,64	381,45	27,65	288,62	2.491,19	29.894,32	1.152,83	427,10		1.579,93	4.739,79	34.634,11
A2	21	TRABAJADOR SOCIAL	32.941,96	33.600,80	658,84	1.152,83	640,64	331,60	0,00	280,01	2.405,08	28.861,01	1.152,83	427,10		1.579,93	4.739,79	33.600,80
A2	21	GP.GESTION F.A.	32.941,96	33.600,80	658,84	1.152,83	640,64	331,60	0,00	280,01	2.405,08	28.861,01	1.152,83	427,10		1.579,93	4.739,79	33.600,80
C1	17	GP.ADMINISTRATIVO F.A.	25.818,44	26.334,81	516,37	882,94	503,90	258,18	25,36	219,46	1.889,85	22.678,18	882,94	335,94		1.218,88	3.656,64	26.334,81
C1	17	COCCINERO	25.818,44	26.334,81	516,37	882,94	503,90	258,18	25,36	219,46	1.889,85	22.678,18	882,94	335,94		1.218,88	3.656,64	26.334,81
C1	17	T.E.R.	25.938,68	26.457,45	518,77	882,94	503,90	257,16	35,58	220,48	1.900,07	22.800,81	882,94	335,94		1.218,88	3.656,64	26.457,45
C2	15	GP.AUXILIAR ADMTVO. F.A.	23.183,92	23.647,60	463,68	748,41	443,17	232,54	88,49	197,06	1.709,67	20.516,03	748,41	295,45		1.043,86	3.131,57	23.647,60
C2	15	AUXILIAR FARMACIA	22.992,06	23.451,90	459,84	748,41	443,17	234,17	72,18	195,43	1.693,36	20.320,33	748,41	295,45		1.043,86	3.131,57	23.451,90
C2	15	T.C.A.E.	23.070,70	23.532,12	461,41	748,41	443,17	240,19	72,18	196,10	1.700,05	20.400,55	748,41	295,45		1.043,86	3.131,57	23.532,12
		UDS. HOSPITALIZACION QUIROFANOS URC., UVI, UCI		0,00														
C2	15	T.C.A.E.	22.992,06	23.451,90	459,84	748,41	443,17	234,17	72,18	195,43	1.693,36	20.320,33	748,41	295,45		1.043,86	3.131,57	23.451,90
		SERVICIOS CENTRALES CONSULTAS EXTERNAS CENTROS DE ESPECIALIDADES		0,00														
C2	15	TELEFONISTA/CITACIONES	22.671,78	23.125,21	453,44	748,41	443,17	236,89	44,96	192,71	1.666,14	19.993,65	748,41	295,45		1.043,86	3.131,57	23.125,21
AP	13	LAVANDERIA	21.948,25	22.387,21	438,96	685,89	382,40	159,07	216,48	186,56	1.630,40	19.564,74	685,89	254,93		940,82	2.822,47	22.387,21
AP	13	CELEBRADOR TURNO FIJO SIN ATT.DIRECT.	20.889,04	21.306,82	417,78	685,89	382,40	168,08	126,44	177,56	1.540,36	18.484,35	685,89	254,93		940,82	2.822,47	21.306,82
AP	13	AYTE.SERVICIOS	20.889,04	21.306,82	417,78	685,89	382,40	168,08	126,44	177,56	1.540,36	18.484,35	685,89	254,93		940,82	2.822,47	21.306,82

GP.	ANTIGÜEDAD		ATENCIÓN CONTINUADA				C.TURNICIDAD		GUARDIA MEDICA		
	TRIENIO MENSUAL	TRIENIO EXTRA	GP.	N	DF	NDF	GP.	IMP.MES	17H	24H	FE-5
A1	50,46	50,46	AZ	52,30	78,39	113,18	A2	137,08	517,99	781,68	1.109,52
A2	41,85	41,85	C1	42,95	62,25	90,46	C1	74,26			
C1	32,30	32,30	C2	39,23	59,94	85,70	C2	65,97	30,47	32,57	46,23
C2	22,40	22,40	AP	39,01	57,68	83,89	AP	62,83			
AP	16,90	16,90									

GP.	COMPLEMENTO PERMANENCIA Y DESARROLLO			TRAMO 1			TRAMO 2			TRAMO 3			TRAMO 4		
	MES	EXTRA	ANUAL	MES	EXTRA	ANUAL	MES	EXTRA	ANUAL	MES	EXTRA	ANUAL	MES	EXTRA	ANUAL
A1	262,56	175,04	3.675,88	525,18	350,12	7.352,53	782,64	521,76	10.957,03	1.040,07	693,38	14.560,91			
A2	177,03	118,02	2.478,44	354,11	236,07	4.957,50	527,68	351,79	7.387,54	701,29	467,53	9.818,04			
	<b>RESTO DE PERSONAL NO SANITARIO</b>														
A1	236,23	157,49	3.307,23	467,85	311,90	6.549,92	694,92	463,28	9.728,84	921,27	614,18	12.897,71			
A2	151,19	100,79	2.116,64	299,41	199,61	4.191,73	444,75	296,50	6.226,48	589,66	393,11	8.255,29			
C1	99,24	66,16	1.389,38	196,50	131,00	2.751,05	291,87	194,58	4.086,24	400,54	267,03	5.607,59			
C2	80,33	53,56	1.124,68	159,07	106,05	2.226,99	236,26	157,51	3.307,69	326,83	217,89	4.575,60			
AP	61,42	40,94	859,84	121,64	81,09	1.702,93	180,65	120,43	2.529,13	253,14	168,76	3.543,92			

C.BASICA		IMP.MES	
		57,11	

Quinta Guardia y sg:  
 Precio/hora de la guardia: 32,57 euros.  
 Importe: 553,69