



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

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

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Hospital de La Cruz Roja de Gijón (expediente C-041/2019, código 33000592011987), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 29 de octubre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, 30 de junio de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-05261.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA HOSPITAL DE GIJÓN 2019-2021

Reunida en Gijón, a las 11:30 horas del día 29 de octubre de 2019, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de Cruz Roja Española Hospital de Gijón para los años 2019,2020 y 2021 integrada por las personas que seguidamente se relacionan:

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

Don Leopoldo Álvarez Álvarez. Director-Gerente.

Doña Dolores Ferrés Soy. Directora de Enfermería.

Don Andrés Avelino Fernández Cuesta. Director de Gestión.

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

Doña María Jesús Aláez Álvarez. Presidenta CEMSATSE.

Don Faustino Javier Sánchez García. Secretario USAE.

Don Prisciliano Díaz Montes. CC.OO.

Doña Susana Díaz Prieto. CC.OO.

Doña M.^a Teresa García Fernández. CC.OO.

Doña M.^a del Carmen Grau Ortiz. CC.OO.

Doña Aurora Rosas Martínez. CC.OO.

Doña M.^a Cristina Suárez García. CC.OO.

Doña Alicia Jovellanos Quirós. CEMSATSE.

Don Jorge Meana Álvarez. CEMSATSE.

Doña Eugenia Sánchez Álvarez. CEMSATSE.

Don César Andrés Luengo. UGT.



Don Miguel Martínez Fernández. UGT.

Asisten como Representación sindical por las Secciones Sindicales:

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

Doña María Amelia Busta Roza. Sección sindical USAE.

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

Ambas partes se reconocen mutuamente suficiente capacidad legal para suscribir en todo su ámbito y extensión el Convenio Colectivo de Cruz Roja Española Hospital de Gijón para los años 2019,2020 y 2021 según Acta de Constitución cuya copia se adjunta a la presente, lo que realizan conforme a las siguientes estipulaciones:

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

Segunda.—Que el presente Convenio entrara en vigor al día siguiente de su registro ante el órgano administrativo competente, dándose por finalizada la negociación colectiva de los años 2019-2021, sin perjuicio de los efectos derivados del cumplimiento con posterioridad de los trámites de legalidad, depósito y publicidad que corresponde realizar a la autoridad laboral.

Tercera.—Que se autoriza en este acto a don Jorge Meana Álvarez para que realice las gestiones previstas en el art. 90,2 del Estatuto de los Trabajadores a los solos efectos del registro del Convenio dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

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

Registro de firmas

Por la Empresa:

Don Leopoldo Álvarez Álvarez

Director-Gerente

Don Andrés Avelino Fernández Cuesta

Director de Gestión

Doña Dolores Ferrés Soy

Directora de Enfermería

Por los Representantes de los Trabajadores:

Doña María Jesús Aláez Álvarez

Presidenta CEMSATSE

Don Faustino Javier Sánchez García Secretario

USAE

Don Prisciliano Díaz Montes

CCOO

Doña Susana Díaz Prieto

CCOO

Doña M.^a Teresa García Fernández

CCOO

Doña M.^a del Carmen Grau Ortiz

CCOO

Doña Aurora Rosas Martínez

CCOO

Doña M.^a Cristina Suárez García

CCOO

Doña Alicia Jovellanos Quirós

CEMSATSE

Don Jorge Meana Álvarez CEMSATSE

Doña Eugenia Sánchez Álvarez

CEMSATSE

Don César Andrés Luengo

UGT

Don Miguel Martínez Fernández

UGT



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

CRUZ ROJA ESPAÑOLA HOSPITAL DE GIJÓN

Aprobado por la Comisión Negociadora de acuerdo con el acta del 29 de octubre de 2019.

Constituida la Comisión Negociadora y de acuerdo con las sesiones celebradas en la Cruz Roja Española Hospital de Gijón, se reúnen los miembros de la misma que a continuación se indican y acuerdan suscribir el Convenio Colectivo de este centro.

Intervienen

Por la empresa:

1. Leopoldo Álvarez Álvarez. Director-Gerente.
2. Dolores Ferrés Soy. Directora de Enfermería.
3. Andrés Avelino Fernández Cuesta. Director de Gestión.

Por el Comité de Empresa:

1. María Jesús Aláez Álvarez. Presidenta CEMSATSE.
2. Faustino Javier Sánchez García. Secretario USAE.
3. Prisciliano Díaz Montes. CC.OO.
4. Susana Díaz Prieto. CC.OO.
5. M.^a Teresa García Fernández. CC.OO.
6. M.^a del Carmen Grau Ortiz. CC.OO.
7. Aurora Rosas Martínez. CC.OO.
8. M.^a Cristina Suárez García. CC.OO.
9. Alicia Jovellanos Quirós. CEMSATSE.
10. Jorge Meana Álvarez. CEMSATSE.
11. Eugenia Sánchez Álvarez. CEMSATSE.
12. César Andrés Luengo. UGT.
13. Miguel Martínez Fernández. UGT.

Su contenido se describe seguidamente:

CAP. I ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.º—Ámbito territorial

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

Artículo 2.º—Ámbito personal

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

Artículo 3.º—Ámbito temporal

La duración del presente convenio colectivo será de tres años, comenzando a regir el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

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

Este convenio se entenderá vigente en todas sus cláusulas en tanto no exista otro posterior que lo sustituya y esté publicado en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

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

CAP. II CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

Artículo 4.º—Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 5.º—*Garantías de empleo y jubilaciones 5.1-garantías de empleo*

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

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

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

5.2.—Jubilaciones.

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

Se incorporarán las fórmulas establecidas en la legislación vigente para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

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

En ambos casos, la empresa se compromete a mantener el número medio de trabajadoras/es en plantilla, negociando con las/os representantes legales de las/os mismas/os aquellas jubilaciones que supongan una amortización del puesto de trabajo.

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

Artículo 6.º—*Contrato de trabajo*

Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas complementarias de contratación como medida de fomento del empleo, de las que se informará al Comité de Empresa.

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

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

CAP. III INGRESOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 7.º—*Ingresos, ascensos y provisión de vacantes*

7.1) Ingresos. Admisión de personal.

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

Se procederá a la creación de un acuerdo de contratación de personal temporal (bolsa de empleo temporal) de Cruz Roja Española Hospital de Gijón, cuyas disposiciones y entrada en vigor se establecerán en ese momento.

7.2) Ascensos.

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

Las vacantes definitivas y las de duración cierta superior a 12 meses se cubrirán siempre por el procedimiento establecido en el apartado 3.º del presente artículo, por lo que se harán públicas mediante convocatoria que al

efecto se realizará en el tablón de anuncios de la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha del fin de presentación de solicitudes.

- b) Se acuerda el establecimiento de la promoción profesional temporal, por lo que cuando exista una vacante en la empresa, que no teniendo carácter definitivo y que con una duración inferior a 12 meses según la previsión inicial suponga promoción profesional porque tenga que ser objeto de cobertura temporal, las/os trabajadoras/es que acrediten estar en posesión de la titulación suficiente, tendrán derecho a desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo vacante, ostentando la categoría profesional y percibiendo el salario correspondiente a su nueva situación laboral. En todo caso, conservarán el derecho a reintegrarse automáticamente a su anterior puesto de trabajo, desde el momento de finalización de la sustitución.

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

7.3) Provisión de vacantes.

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

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

7.4) Movilidad horizontal.

Las/os trabajadoras/es que deseen optar a la cobertura temporal de vacantes con una duración cierta de una categoría profesional igual, por estar en posesión de la titulación o perfil suficiente para el ejercicio de la misma, registrarán su solicitud en la empresa vía Registro General de Entrada acreditando suficientemente la formación que ostentan. A partir de ese momento la empresa estará obligada a llamar a las/os candidatas/os cada vez que tenga una interinidad, por riguroso orden de registro de la solicitud.

La movilidad horizontal tendrá derecho de preferencia sobre el ascenso, siempre que el registro de la solicitud sea previo a la cobertura de la vacante.

Artículo 8.º—Incompatibilidades

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

Artículo 9.º—Período de prueba

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

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 4 meses.

Grupos C y D: 2 meses.

Grupo E: 1 mes.

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

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

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

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



Artículo 10.º—*Preaviso al cese*

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

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

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

Artículo 11.º—*Jornada laboral*

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

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter festivo.

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

El descanso en cada jornada continuada igual o superior a 6 horas será de 20 minutos, computado como tiempo no descontado de la jornada laboral.

Artículo 12.º—*Horarios y turnos*

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

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

Se acompaña calendario de horarios y turnos, en el anexo I.

Artículo 13.º—*Horas extraordinarias*

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

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

- A razón del 150% de la hora ordinaria, para aquéllas que, teniendo la consideración de extraordinarias por la legislación vigente, se realicen por el/la trabajador/a en un día que tuviese programado como descanso y dicha compensación se realizará en cómputo mensual desde la fecha de realización. Para lo cual se computarán todas las horas realizadas en esta circunstancia por el/la trabajador/a en el período de un mes natural y se multiplicarán por 1,5, redondeándose el resultado al entero más favorable al/la trabajador/a, si éste es superior a 0,5. La empresa garantizará el disfrute de las horas de descanso retribuido así obtenidas en los 15 días naturales siguientes al mes vencido o se acumularán a solicitud del trabajador para su disfrute dentro de los 4 meses siguientes a su realización.
- A razón del 175% de la hora ordinaria, para las que realice el/la trabajador/a obligándole a prolongar su jornada de trabajo más allá del turno que tenía programado; dicha compensación se realizará en cómputo mensual desde la fecha de realización. Para lo cual se computarán todas las horas realizadas en esta circunstancia por el/la trabajador/a en el período de un mes natural y se multiplicarán por 1,75, redondeándose el resultado al entero más favorable al/la trabajador/a, si éste es superior a 0,5.

La empresa garantizará el disfrute de las horas de descanso retribuido así obtenidas en los 15 días naturales siguientes al mes vencido o se acumularán a solicitud del/la trabajador/a para su disfrute dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

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

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

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

Artículo 14.º—*Vacaciones anuales*

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

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

- b) La solicitud de las vacaciones deberá realizarse en el período comprendido entre el 1 y el 25 de noviembre.

- c) Las vacaciones se disfrutarán en turnos rotatorios por categoría profesional, si las necesidades del servicio lo permiten.
- d) Como principio general, en el período preferente, el disfrute de las vacaciones se realizará durante 30 días naturales o fraccionado en quincenas:
 - Treinta días naturales, de la siguiente manera:
 - Del día 1 al 30.
 - Del día 2 al 31.
 - Del día 16 del mes de inicio al 15 del mes siguiente, cuando el mes en que se inicia tenga 30 días.
 - Del día 16 del mes de inicio al 14 del mes siguiente, cuando el mes en que se inicia tenga 31 días.
 - Del día 17 del mes de inicio al 15 del mes siguiente, cuando el mes en que se inicia tenga 31 días.
 - Quincenas, con las siguientes posibilidades:
 - Del día 1 al día 15.
 - Del día 16 al día 30.
 - O del día 17 al día 31.
- e) También podrán disfrutarse las vacaciones a petición del personal interesado, en cualquier momento del año natural fuera del período preferente, excepto la segunda quincena de diciembre, ya sea el mes natural completo, de forma fraccionada por quincenas naturales o períodos no inferiores a siete días naturales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En este caso, los fraccionamientos no podrán superar los tres por año, incluidos los realizados en el período preferente.
- f) Los períodos de incapacidad temporal (I.T.) y exenciones por riesgo, se contabilizarán como tiempo trabajado a los efectos de cómputo de días de vacaciones.
- g) Se interrumpirán las vacaciones por causa de I.T. y exenciones por riesgo y se reanudarán posteriormente a la incorporación del/la trabajador/a, a solicitud del/la mismo/a y previo acuerdo con la empresa.
- h) Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el/la trabajador/a, por todos los conceptos, en los tres meses naturales precedentes a la fecha de inicio de las mismas.
- i) Si por necesidades de la empresa un/a trabajador/a es obligado/a al disfrute de sus vacaciones fuera del período establecido se primará con una semana más.
- j) El personal que se incorpore o ingrese durante el año tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda, disfrutando del mismo régimen que los demás antes de finalizar el año natural.
- k) A partir del 1 de enero del año 2020, el personal tendrá derecho a descontar siete horas de su jornada anual al cumplir los quince años de antigüedad en la empresa, 14 horas al cumplir los veinte años, 21 horas al cumplir los veinticinco años y 28 horas a partir de los treinta o más años de antigüedad. Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida. Las horas así generadas podrán acumularse entre sí, pudiendo disfrutarse a petición del/la trabajador/a a lo largo de todo el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 15.º—Permisos retribuidos

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

15.1. Días de libre disposición:

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

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

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

15.1.4 Solicitud. Se solicitarán por escrito con una antelación de 15 días, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidos en caso contrario. Igualmente, y antes del 1 de diciembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar. Quedará anulada la solicitud por causa de I.T., exenciones por riesgo y si coinciden con un permiso retribuido causal sobrevenido.

15.2. Permisos retribuidos de carácter causal:

- a) Veintidós días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho, que podrán ser acumulables al período de vacaciones.
- b) Tres días naturales por situación clínica de gravedad, intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, ingreso hospitalario, accidente o fallecimiento del cónyuge o persona conviviente como tal y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cinco cuando por tal causa el/la trabajador/a tenga que desplazarse más de 100 kilómetros y a siete cuando tenga que hacerlo fuera de la península o del territorio nacional.
- c) En caso de intervención quirúrgica ambulatoria del cónyuge o persona conviviente como tal o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día natural; se considerará ambulatoria toda intervención quirúrgica que no genere una estancia hospitalaria.



- d) En caso de prueba diagnóstica del/la trabajador/a, con contraste o sedación, o intervención quirúrgica ambulatoria del/la trabajador/a, el permiso será de un día natural.
- e) Los días correspondientes según la legislación vigente, por nacimiento de un/a hijo/a.
- f) Un día natural por matrimonio o formalización oficial de pareja de hecho de hijas/os, hermanas/os o padres del/la trabajador/a.
- g) Un día natural por el fallecimiento de un familiar de tercer grado de consanguinidad.
- h) Un día natural por cambio de domicilio.
- i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Hasta quince días de permiso retribuido al año para acudir a actividades formativas directamente relacionadas con la actividad profesional del/la trabajador/a (congresos, cursos, etc.). Estos permisos se solicitarán por el/la trabajador/a siempre por escrito, acompañando programa y cuanta documentación sirva para acreditar el interés concreto del/la solicitante. Su petición será siempre informada por escrito por el/la presidente/a de la Comisión de Docencia del Hospital, cuya normativa es pública. La Dirección de la Empresa concederá o denegará dicha solicitud de forma motivada y dará traslado de una copia al Comité de Empresa.
- k) Cuando la empresa considere necesaria la realización de acciones formativas de reciclaje profesional o estime conveniente enviar a una/o o varias/os de sus trabajadoras/es a congresos, mesas redondas, etc., le concederá los permisos de asistencia necesarios, que se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo de jornada. En estos casos, correrán de cuenta de la empresa los gastos de inscripción, alojamiento y desplazamiento. Cuando dicha asistencia requiera la estancia fuera de la ciudad y no lleve incluidas las comidas principales se establecerá una dieta a razón de 50,00 euros/día.
- l) El tiempo necesario para la realización de exámenes parciales o finales de carácter liberatorio, de estudios seguidos en la realización de cursos de enseñanza oficial reglada, que sean de grado superior a la formación del/la trabajador/a o complementaria de la que ya posee. La solicitud se formalizará con 48 horas de antelación y se justificará tras su presentación con el correspondiente certificado oficial del organismo examinador. El/la trabajador/a tendrá derecho a no asistir al trabajo doce horas antes de la convocatoria del examen.
- m) El tiempo necesario para asistir a consulta médica o tratamiento de carácter ambulatorio que se realicen dentro de los servicios sanitarios públicos o por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales concertada por la empresa, cuando tengan que realizarse dentro de la jornada laboral. Se equiparán a dicha situación las técnicas de preparación al parto y todas las citaciones relacionadas con revisiones prenatales.

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

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

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

Artículo 16.º—Excedencia

- a) La excedencia forzosa por desempeño de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y las que obedezcan al cuidado de familiares e hijos/as, en función de lo previsto en la legislación vigente para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se regularán en su duración y efectos por lo previsto en la misma en el momento de su concesión.
- b) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por todo/a trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, por un período cierto superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

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

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

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

- c) La situación de excedencia voluntaria solicitada por un plazo inferior al máximo legal admitirá una única prórroga, que se formalizará siempre con al menos un mes de antelación al vencimiento de la misma, en el caso de que la excedencia fuese de 1 a 2 años y con una antelación de al menos tres meses cuando fuese de 3 a 5 años.
- d) El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia en el caso de que la misma fuese de 1 a 2 años y con una antelación de al menos tres meses cuando ésta fuese de 3 a 5 años.

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

Artículo 17.º—*Maternidad o paternidad*

- a) Las mujeres tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su estado de maternidad, con especial previsión de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones complementarias aplicables a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo del Hospital.
- b) En materia de permisos y licencias se estará a lo establecido en la legislación vigente, con especial atención a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 18.º—*Licencia sin sueldo*

- a) Todo/a trabajador/a tendrá derecho a solicitar catorce días naturales consecutivos de licencia sin sueldo anuales para la resolución de asuntos de índole personal. Estos permisos sólo se podrán denegar de forma excepcional, cuando de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la empresa, en cuyo caso se motivará por escrito la negativa, dándose traslado del escrito a los/as representantes legales del/la trabajador/a. Se considerará motivo suficiente para la denegación que esté disfrutando de este derecho simultáneamente el 2% de la plantilla. Durante estos días no existirá la obligación de retribuir al/la trabajador/a, pero la empresa estará obligada a mantenerlo/a en alta y cotizar por el mínimo del grupo tarifa en el que se encuentre encuadrado/a.
- b) El/la trabajador/a podrá disponer de hasta seis días al año de permiso no retribuido para la resolución de asuntos de índole personal. Estos permisos sólo se podrán denegar cuando se soliciten en domingos, festivos, puentes o por acumularse a vacaciones u otros permisos retribuidos, o cuando de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la empresa. Durante estos días no existirá la obligación de retribuir al/la trabajador/a, pero la empresa estará obligada a mantenerlo/a en alta y cotizar por el mínimo del grupo tarifa en el que se encuentre encuadrado/a.

El/la trabajador/a no podrá ejercer durante estos períodos (a y b) actividades profesionales que entren en competencia con la empresa por ser de igual o similar naturaleza a las prestadas por el Hospital.

- c) El contrato de trabajo podrá suspenderse de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa por un período de tiempo inferior a un año, que en cualquier caso será cierto. Durante este período el/la trabajador/a conservará la reincorporación automática al puesto de trabajo al término del plazo pactado, computándose el tiempo de licencia como tiempo de prestación de servicios a efectos de antigüedad. Durante el período que dure esta licencia la empresa estará exonerada de la obligación de remunerar al/la trabajador/a y cotizar por él/ella. La no reincorporación del/la trabajador/a sin previo aviso o causa justificada a la conclusión del período de suspensión convenido, determinará la extinción del contrato por dimisión del/la trabajador/a y la provisión de la vacante por el procedimiento establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

CAP. V TABLA DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones del personal regulado por el presente convenio tendrán con carácter general la estructura y distribución de las del personal laboral del SESPA, por tratarse de un Hospital de Agudos asociado vinculado mediante Convenio Singular a la Red Hospitalaria Pública del Principado de Asturias, con las particularidades que se establecen en cada caso por el diferente modelo de gestión entre los centros de titularidad del SESPA y Cruz Roja Española Hospital de Gijón de titularidad de Cruz Roja Española. Se continúa así el itinerario para la homologación de las condiciones laborales de las/os trabajadoras/es de Cruz Roja Española Hospital de Gijón a las de los centros sanitarios de titularidad pública dentro del proceso de vinculación establecido por el Decreto 71/2002.

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

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

Estas tablas salariales corresponden a un incremento del 2.5% en el año 2019, del 1.5% en el año 2020 y del 1% en el año 2021, en todos los conceptos salariales excepto los de antigüedad y guardias médicas. Si en el año 2021 hubiese un incremento de la financiación prevista para la misma actividad del año 2020 en el Convenio Singular de vinculación a la Red Pública de Cruz Roja Española Hospital de Gijón, se procederá a la negociación de un incremento de las tablas salariales, en las condiciones antes señaladas, con efecto a 1 de enero de 2021.

La estructura retributiva se expone en los siguientes artículos:

Artículo 19.º—*Salario fijo consolidado.*

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

19.1. Salario base:

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

19.2. Complemento de destino:

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

19.3. Complemento específico:

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

19.4. Complemento de productividad fija:

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

Artículo 20.º—*Salario variable*

20.1. Complemento de cumplimiento de objetivos:

El complemento de cumplimiento de objetivos se estableció como un salario variable destinado a permitir la homologación salarial a las/os trabajadoras/es del SESPA, retribuyendo además el cumplimiento de los objetivos de actividad, calidad y financiación fijados anualmente por la Dirección del Hospital con el SESPA en su Convenio Singular o las cláusulas adicionales al mismo.

Para el año 2019 este complemento será del 50% del complemento por cumplimiento de objetivos actualmente vigente en cada categoría profesional previa actualización del incremento del 2.5%, lo que representa un 5% del salario bruto anual, que se abona en doce mensualidades. Para el año 2020 será del 25% de dicha cantidad incrementada en un 1.5% (2.5% del salario bruto anual) y en el año 2021 se extinguirá previo aumento del 1% de la cantidad vigente en el año 2020. La cuantía anteriormente devengada por este complemento se consolidará e incorporará al denominado complemento de productividad fija con la progresión establecida en las tablas del anexo II.

Mientras se mantenga este complemento de cumplimiento de objetivos, se abonará en su totalidad en todos los casos de incapacidad temporal por accidente laboral y enfermedad profesional, pero si ésta fuese debida a enfermedad o contingencia común, no se abonará la cantidad establecida en las tablas del anexo II, durante los años 2019 y 2020.

Si en el año 2021 el absentismo laboral fuese superior al 8%, a partir del 1 de enero del año 2022 en los casos de incapacidad temporal por enfermedad o contingencia común se deducirá del complemento de productividad fija la parte proporcional de la cantidad devengada como complemento de cumplimiento de objetivos en el año 2020 en las diferentes categorías o puestos de trabajo.

20.2. Complemento de guardias médicas:

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

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

En enero de 2018 se produce una homologación de este complemento con el SESPA, lo que supone un incremento de la guardia de 17 horas de 112,58 euros y de la de 24 horas de 206,34 euros. Como consecuencia de la misma se definen las guardias de festivos especiales, como aquella asistencia continuada de 24 horas, que se realiza los días 1 y 6 de enero, 8 de septiembre y 24, 25 y 31 de diciembre de cada año, lo que supuso un incremento de 515,70 euros.

20.3. Complemento especial de asistencia a procesos quirúrgicos:

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

20.4. Complemento de nocturnidad:

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

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

20.5. Trabajo en domingos y festivos:

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

20.6. Complemento de localización:

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

Artículo 21.º—*Complemento de turnicidad*

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



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

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

Artículo 23.º—*Complemento de Coordinador de Servicio*

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

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

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

Artículo 25.º—*Componente personal de antigüedad*

Es un complemento personal que incrementa el salario individual y que percibirán los/as trabajadores/as por cada tres años de servicios prestados. Se abonará conforme al modelo retributivo vigente en la empresa, actualizándose de forma progresiva, con un incremento para todos los trienios en el año 2019 de 5 euros para los grupos A y B, de 3 euros para el grupo C y de 1,5 euros para el grupo D; en el año 2021 se incrementarán otros 5 euros en los grupos A y B y otros 3 euros en el grupo C, como se refleja en la tabla correspondiente del anexo II. En la negociación del próximo Convenio se seguirá avanzando en la equiparación progresiva de este concepto con el SESPA.

Artículo 26.º—*Pagas extraordinarias*

Todos/as los/las trabajadores/as recibirán dos pagas extraordinarias anuales, cuyos períodos de devengo son del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre respectivamente. Consistirán en el importe de una mensualidad del salario base, de la antigüedad y del complemento de destino.

Artículo 27.º—*Compensación y absorción salarial*

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

Artículo 28.º—*Anticipos y préstamos*

28.1. Anticipos.

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

28.2. Préstamos.

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

El/la trabajador/a con un préstamo en vigor, no podrá renovar cualquiera de los importes solicitados hasta que no haya cancelado completamente el préstamo en vigor o hayan transcurrido 12 meses desde su concesión.

CAP. VI OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS

Artículo 29.º—*Reconocimientos médicos*

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

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

Artículo 30.º—*Uniformidad-prendas de trabajo*

La empresa entregará a todo el personal los uniformes completos y necesarios para que en todo momento estén en perfectas condiciones.

La limpieza y planchado de los uniformes se harán por cuenta de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud, recibirá información y emitirá un informe sobre las compras de uniformes y equipos de protección individual.

La elección del calzado será de cuenta de cada trabajador/a, siempre que se respeten las normas de uniformidad que establezca la Dirección de la empresa y las especificaciones técnicas que se prescriban por el Comité de Seguridad y Salud.

Las/os trabajadoras/es obligadas/os a utilizar calzado específico en su puesto de trabajo recibirán un suplido anual con la nómina del mes de enero de 45 euros libres de devengo. Este plus se actualizará con el I.P.C. de cada ejercicio



y comportará la obligación de que el/la trabajador/a tenga calzado en buen uso dedicado exclusivamente a su actividad laboral.

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

Artículo 31.º—*Comité de Seguridad y Salud*

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

El Comité de Seguridad y Salud estará integrado por las/os delegadas/os de prevención y las/os trabajadoras/es designadas/os por la empresa, su composición será pública, conocerá todas las actividades que se realicen por el Servicio de Prevención, con las atribuciones que se establecen en las normas jurídicas de aplicación.

Artículo 32.º—*Permutas de trabajo*

Las/os trabajadoras/es de una misma categoría profesional podrán permutar, previa autorización, sus respectivos puestos de trabajo. Si la autorización fuese negativa, será informado el Comité de Empresa.

Artículo 33.º—*Incapacidad temporal. Mejora directa de prestaciones complementarias en situación de IT.*

Durante el tiempo que las/os trabajadoras/es se encuentren en dicha situación, tanto derivada de enfermedad común, como de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán considerados en activo a todos los efectos, incrementándose el subsidio correspondiente en concepto de mejora directa de prestaciones con los criterios de devengo y retribución establecidos para las/os trabajadoras/es de los hospitales de titularidad pública y por lo tanto los complementos salariales referidos a atención continuada (noches, festivos y guardias) no se abonarán en los casos de no realización efectiva por encontrarse el trabajador de baja.

Las/os trabajadoras/es en situación de IT percibirán a cargo de la empresa un complemento de mejora voluntario a las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% en el salario bruto mensual de las retribuciones establecidas por su salario de calificación (salario base, complemento de destino, complemento específico, productividad fija, turnicidad, pagas extraordinarias y complemento personal de antigüedad). El complemento por cumplimiento de objetivos se abonará en los todos los casos de IT por accidente laboral y enfermedad profesional, pero si ésta fuese debida a enfermedad o contingencia común, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 20.1 del presente convenio.

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

1. Póliza colectiva de accidentes.

La empresa suscribirá y mantendrá en vigor durante el período de aplicación del presente convenio una póliza colectiva de seguro de accidente, de la que entregará una copia al Comité de Empresa, que cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad permanente derivados de accidente sea por causas laborales o no, que cubrirá a todas/os las/os trabajadoras/es que se encuentren en alta en la empresa en el momento del hecho causante. Las garantías y capitales asegurados serán de 6.010,12 euros por trabajador/a y siniestro.

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

2. Ayudas por fallecimiento.

En caso de muerte de un/a trabajador/a por causas que no sean las de exclusión de la póliza de fallecimiento vigente, la empresa abonará a sus causahabientes el importe de 5.000 euros.

Artículo 35.º—*Cambio de titularidad*

A efectos exclusivos del presente artículo, por las propias características del servicio hospitalario que se presta, la Cruz Roja Española Hospital de Gijón constituye una unidad productiva autónoma, y por tanto el cambio de titularidad en la empresa o centro de trabajo no será causa de extinción de la relación laboral, debiendo establecerse un proceso negociador en cuanto a los derechos y obligaciones existentes con anterioridad al momento de la subrogación.

CAP. VII DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 36.º—*Acción sindical*

Comités de Empresa

1) Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sistema económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones y participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los/las socios/as.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.
 4. En función de la materia de que se trate:
 - 4.1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 4.2. Sobre fusión absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia, que afecte al volumen de empleo.
 - 4.3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la autoridad laboral competente.
 - 4.4. Sobre sanciones impuestas por todo tipo de infracciones y especialmente en supuestos de despido, con previo aviso a la imposición de las sanciones.
 - 4.5. En lo referente a estadísticas sobre índice de absentismo, sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
 4. Cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y la productividad de la empresa.

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

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

2) Garantías:

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los/as demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

4. El uso de espacios del Hospital fuera de los destinados a los sindicatos y al Comité de Empresa, se solicitará previamente a la Dirección.

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

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

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

3) Prácticas sindicales:

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

CAP. VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.º—*Graduación de las faltas*

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

1) Serán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad injustificada de la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte, que no causen perjuicio irreparable.
- b) La incorrección en el trato con el público y los/as compañeros/as, superiores o subordinados/as.
- c) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- d) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a dos días, en un período de treinta sucesivos naturales.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.
- g) Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo, sin repercusión inmediata en el mismo.
- h) El incumplimiento de las obligaciones que se imponen en materia de calzado y uniformidad en el presente convenio.

2) Serán faltas graves las siguientes:

- a) La de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los/as superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con los/as usuarios/as del Hospital.
- d) La falta de asistencia sin causa justificada durante tres días, en un período de treinta sucesivos naturales.
- e) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- f) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la empresa.
- g) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa.
- h) La embriaguez o el consumo de cualesquiera sustancias psicoactivas que ocasionen trastornos de conducta desadaptativos, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- i) La simulación de enfermedad o accidente.
- j) La reincidencia en falta leve, acometida en un período de 90 días sucesivos naturales.

3) Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un período de treinta sucesivos naturales.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días en un período de treinta sucesivos naturales, o durante más de veinte días en un período de noventa sucesivos naturales.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- g) Revelar datos de reserva obligada.
- h) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de su labor.
- j) La reincidencia en falta grave cometida dentro de ciento ochenta días sucesivos naturales y aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 38.º—*Sanciones*

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

1) Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2) Por faltas graves:

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



3) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b) Despido.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

CAP. IX. IGUALDAD DE TRATO. VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 39.º—Plan de igualdad

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

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

Como muestra del interés de Cruz Roja Española para articular esta estrategia se creó en diciembre del 2015 la Comisión de Género del Comité Nacional, que ha desarrollado diferentes documentos directores para la implantación de la transversalidad de género en la institución. Así se crea el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española 2016-2019, al que se acoge el Hospital de Gijón, así como a las sucesivas modificaciones que se realicen.

Se procederá a la elaboración de una adaptación de este Plan de Cruz Roja Española al centro, para lo que se creará una Comisión Paritaria de Igualdad y Violencia de Género, que también realizará su seguimiento y cuya frecuencia de reunión será al menos semestral.

Artículo 40.º—Plan contra la violencia de género

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

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

ANEXOS

Anexo I

HORARIOS Y TURNOS

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

Con carácter general todas las áreas que tengan horario de apertura de mañana y tarde o de mañana, tarde y noche, se organizarán mediante dos o tres turnos rotatorios.

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

1) Enfermera/o-Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) y Auxiliar Sanitario de Unidades de Hospitalización:

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

2) Personal de laboratorio de Análisis Clínicos-Banco de Sangre-Anatomía Patológica y Farmacia:

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

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



3) Personal del Área Quirúrgica-Reanimación y Esterilización:

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

4) Personal de la Unidad de Hemodiálisis:

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

5) Personal del Área de Fisioterapia:

Realizan las siguientes jornadas, con descansos todos los sábados, domingos y festivos:

- Fisioterapeutas:
 - Turno de mañanas: se realizan jornadas de siete horas, de 08.00 a 15.00 horas.
 - Turno de tardes: se realizan jornadas de tres horas y media (tiempo parcial) de 15.30 a 19 horas.
 - Turno deslizado: se realizan jornadas de siete horas, de 09.30 a 16.30 horas.
- TCAE de Rehabilitación con apoyo a las Unidades de Hospitalización:
 - Realizan jornadas de trabajo rotatorias de mañana y tarde de siete horas.
- Auxiliar Sanitario de Rehabilitación con apoyo a las Unidades de Hospitalización:
 - Turnos de mañanas: se realizan jornadas de siete horas, de 08.00 a 15.00 horas.
 - Turnos deslizados: se realizan jornadas de siete horas, de 09.30 a 16.30 horas.

6) Supervisión de Enfermería:

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

7) Personal de Administración-Unidad de Dietética-Unidad de Trabajo Social:

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

8) Personal de Admisiones-Consultas Externas-Archivo de Historias Clínicas:

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

9) Personal de Radiología y Unidad de Cribado de Cáncer de Mama:

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

10) Servicios Generales-Mantenimiento-Limpieza:

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

11) Cocina:

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

12) Titulados Superiores. Personal Facultativo:

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

13) Personal Facultativo de la Unidad de Geriatría:

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

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

ANEXO II. – TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2019

PERSONAL FACULTATIVO										
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S. B.	C. D.	C.E	P. F.	C.OBJ..	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2019
Médico/a Especialista	A	24	1.190,31	628,93	1.187,73	699,00	211,01	1.819,24	3.916,97	50.642,12
Farmacéutico/a Especialista	A	24	1.190,31	628,93	1.187,73	699,00	211,01	1.819,24	3.916,97	50.642,12
Facultativo/a Hemodiálisis	A	24	1.190,31	628,93	1.187,73	699,00	211,01	1.819,24	3.916,97	50.642,12
Médicos/as Unidad Geriátrica	A	24	1.190,31	628,93	1.187,73	699,00	211,01	1.819,24	3.916,97	50.642,12
Facultativo-a/titulado-a superior	A	24	1.190,31	628,93	1.227,25	283,97	191,25	1.819,24	3.521,70	45.898,88

PERSONAL SANITARIO										
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S. B.	C. D.	C.E	P. F.	C.OBJ..	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2019
Supervisor/a Enfermería	B	22	1.010,23	550,08	699,14	139,97	139,97	1.560,31	2.539,39	33.593,30
Fisioterapeuta	B	21	1.010,23	510,70	408,93	144,86	122,52	1.520,93	2.197,05	29.406,46
Enfermera de Hospitalización	B	21	1.010,23	510,70	408,93	123,03	121,39	1.520,93	2.174,27	29.133,10
Enfermera Servicios Especiales	B	21	1.010,23	510,70	408,93	123,03	121,39	1.520,93	2.174,27	29.133,10
Grado Nutrición y Dietética	B	21	1.010,23	510,70	408,93	123,03	121,39	1.520,93	2.174,27	29.133,10
Técnicos Especialistas Rx./Lab.	C	17	753,07	401,70	250,94	119,15	90,39	1.154,77	1.615,24	21.692,42
TCAE Hospitalización	D	15	615,76	353,27	227,46	137,05	78,69	969,02	1.412,22	18.884,68
TCAE Servicios Especiales	D	15	615,76	353,27	227,46	137,05	78,69	969,02	1.412,22	18.884,68
Aux. Sanitario Hospitalización	E	14	562,16	329,08	159,38	199,36	73,61	891,24	1.323,58	17.665,44
Aux. Sanitario Serv. Especiales	E	14	562,16	329,08	159,38	214,28	74,38	891,24	1.339,15	17.852,28

PERSONAL NO SANITARIO										
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S. B.	C. D.	C.E.	P.F..	C.OBJ.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2019
Jefe/a de Personal	A / B	24	1.190,31	628,93	827,87	163,91	163,91	1.819,24	2.974,93	39.337,64
Jefe/a de Contabilidad	A / B	24	1.190,31	628,93	827,87	163,91	163,91	1.819,24	2.974,93	39.337,64
Jefe/a de Servicios Generales	A / B	24	1.190,31	628,93	827,87	163,91	163,91	1.819,24	2.974,93	39.337,64
Jefe/a de Admisiones	A / B	24	1.190,31	628,93	827,87	163,91	163,91	1.819,24	2.974,93	39.337,64
Trabajador/a Social	B	21	1.010,22	510,70	340,20	117,48	117,48	1.520,92	2.096,07	28.194,68
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	B	21	1.010,22	510,70	340,20	117,48	117,48	1.520,92	2.096,07	28.194,68
Téc. Documentación Sanitaria	C	17	753,07	401,70	251,77	110,49	89,98	1.154,77	1.607,00	21.593,54
Téc. Especialista Admon./Of. Advo	C	17	753,07	401,70	251,77	110,49	89,98	1.154,77	1.607,00	21.593,54
Informático/a	C	17	753,07	401,70	251,77	110,49	89,98	1.154,77	1.607,00	21.593,54
Secretario/a Dirección	C	17	753,07	401,70	251,77	110,49	89,98	1.154,77	1.607,00	21.593,54
Cocinero/a	C	17	753,07	401,70	251,77	110,49	89,98	1.154,77	1.607,00	21.593,54
Auxiliar Administrativo/a	D	15	615,76	353,27	225,35	113,70	77,35	969,02	1.385,42	18.563,08
Conductor/a de Instalaciones	D	15	615,76	353,27	225,35	113,70	77,35	969,02	1.385,42	18.563,08
Supervisor/a Servicios Generales	D	18	615,76	425,94	384,18	107,60	89,85	1.041,70	1.623,32	21.563,24
OSG Limpiador Hospitalización	E	13	562,16	304,81	161,17	173,05	70,83	866,98	1.272,02	16.998,20
OSG Limpiador Especiales	E	13	562,16	304,81	161,17	173,05	70,83	866,98	1.272,02	16.998,20
Operario/a Servicios Generales	E	13	562,16	304,81	161,17	173,05	70,83	866,98	1.272,02	16.998,20

TABLA SALARIAL 2020

PERSONAL FACULTATIVO

CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B..	C. D.	C.E.	P.F..	C.OBJ..	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2020
Médico/a Especialista	A	24	1.208,16	638,36	1.205,55	816,57	107,09	1.846,53	3.975,72	51.401,70
Farmacéutico/a Especialista	A	24	1.208,16	638,36	1.205,55	816,57	107,09	1.846,53	3.975,72	51.401,70
Facultativo/a Hemodiálisis	A	24	1.208,16	638,36	1.205,55	816,57	107,09	1.846,53	3.975,72	51.401,70
Médicos/as Unidad Geriátrica	A	24	1.208,16	638,36	1.205,55	816,57	107,09	1.846,53	3.975,72	51.401,70
Facultativo-a/titulado-a superior	A	24	1.208,16	638,36	1.245,66	385,28	97,06	1.846,53	3.574,51	46.587,18

PERSONAL SANITARIO

CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B..	C. D.	C.E.	P.F..	C.OBJ..	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2020
Supervisor/a Enfermería	B	22	1.025,38	558,33	709,63	213,11	71,04	1.583,71	2.577,48	34.097,18
Fisioterapeuta	B	21	1.025,38	518,36	415,06	209,22	62,18	1.543,74	2.230,00	29.847,48
Enfermera de Hospitalización	B	21	1.025,38	518,36	415,06	186,48	61,61	1.543,74	2.206,88	29.570,04
Enfermera Servicios Especiales	B	21	1.025,38	518,36	415,06	186,48	61,61	1.543,74	2.206,88	29.570,04
Grado Nutrición y Dietética	B	21	1.025,38	518,36	415,06	186,48	61,61	1.543,74	2.206,88	29.570,04
Técnicos Especialistas Rx./Lab.	C	17	764,37	407,73	254,70	166,80	45,87	1.172,09	1.639,47	22.017,82
TCAE Hospitalización	D	15	625,00	358,57	230,87	179,04	39,94	983,56	1.433,41	19.168,04
TCAE Servicios Especiales	D	15	625,00	358,57	230,87	179,04	39,94	983,56	1.433,41	19.168,04
Aux. Sanitario Hospitalización	E	14	570,59	334,02	161,77	239,71	37,36	904,61	1.343,44	17.930,50
Aux. Sanitario Serv. Especiales	E	14	570,59	334,02	161,77	255,25	37,75	904,61	1.359,24	18.120,10

PERSONAL NO SANITARIO

CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B..	C. D.	C.E.	P.F..	C.OBJ..	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2020
Jefe/a de Personal	A / B	24	1.208,16	638,36	840,29	249,56	83,19	1.846,53	3.019,55	39.927,66
Jefe/a de Contabilidad	A / B	24	1.208,16	638,36	840,29	249,56	83,19	1.846,53	3.019,55	39.927,66
Jefe/a de Servicios Generales	A / B	24	1.208,16	638,36	840,29	249,56	83,19	1.846,53	3.019,55	39.927,66
Jefe/a de Admisiones	A / B	24	1.208,16	638,36	840,29	249,56	83,19	1.846,53	3.019,55	39.927,66
Trabajador/a Social	B	21	1.025,37	518,36	345,30	178,86	59,62	1.543,73	2.127,51	28.617,58
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	B	21	1.025,37	518,36	345,30	178,86	59,62	1.543,73	2.127,51	28.617,58
Téc. Documentación Sanitaria	C	17	764,37	407,73	255,55	157,80	45,66	1.172,09	1.631,11	21.917,50
Téc. Especialista Admon./Of. Advo	C	17	764,37	407,73	255,55	157,80	45,66	1.172,09	1.631,11	21.917,50
Informático/a	C	17	764,37	407,73	255,55	157,80	45,66	1.172,09	1.631,11	21.917,50
Secretario/a Dirección	C	17	764,37	407,73	255,55	157,80	45,66	1.172,09	1.631,11	21.917,50
Cocinero/a	C	17	764,37	407,73	255,55	157,80	45,66	1.172,09	1.631,11	21.917,50
Auxiliar Administrativo/a	D	15	625,00	358,57	228,73	154,66	39,26	983,56	1.406,21	18.841,64
Conductor/a de Instalaciones	D	15	625,00	358,57	228,73	154,66	39,26	983,56	1.406,21	18.841,64
Supervisor/a Servicios Generales	D	18	625,00	432,33	389,94	154,81	45,60	1.057,33	1.647,67	21.886,70
OSG Limpiador Hospitalización	E	13	570,59	309,38	163,59	211,60	35,95	879,98	1.291,10	17.253,16
OSG Limpiador Especiales	E	13	570,59	309,38	163,59	211,60	35,95	879,98	1.291,10	17.253,16
Operario/a Servicios Generales	E	13	570,59	309,38	163,59	211,60	35,95	879,98	1.291,10	17.253,16

TABLA SALARIAL 2021

PERSONAL FACULTATIVO										
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B.	C. D.	C.E	P.F.	C.OBJ.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2021
Médico/a Especialista	A	24	1.220,24	644,74	1.217,61	932,89	0,00	1.865,00	4.015,48	51.915,76
Farmacéutico/a Especialista	A	24	1.220,24	644,74	1.217,61	932,89	0,00	1.865,00	4.015,48	51.915,76
Facultativo/a Hemodiálisis	A	24	1.220,24	644,74	1.217,61	932,89	0,00	1.865,00	4.015,48	51.915,76
Médicos/as Unidad Geriátrica	A	24	1.220,24	644,74	1.217,61	932,89	0,00	1.865,00	4.015,48	51.915,76
Facultativo-a/titulado-a superior	A	24	1.220,24	644,74	1.258,12	487,16	0,00	1.865,00	3.610,26	47.053,12

PERSONAL SANITARIO										
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B.	C. D.	C.E	P.F.	C.OBJ.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2021
Supervisor/a Enfermería	B	22	1.035,63	563,91	716,73	286,99	0,00	1.599,55	2.603,26	34.438,22
Fisioterapeuta	B	21	1.035,63	523,54	419,21	274,12	0,00	1.559,18	2.252,29	30.145,84
Enfermera de Hospitalización	B	21	1.035,63	523,54	419,21	250,56	0,00	1.559,18	2.228,94	29.865,64
Enfermera Servicios Especiales	B	21	1.035,63	523,54	419,21	250,56	0,00	1.559,18	2.228,94	29.865,64
Grado Nutrición y Dietética	B	21	1.035,63	523,54	419,21	250,56	0,00	1.559,18	2.228,94	29.865,64
Técnicos Especialistas Rx./Lab.	C	17	772,01	411,81	257,25	214,80	0,00	1.183,81	1.655,87	22.238,06
TCAE Hospitalización	D	15	631,25	362,16	233,18	221,16	0,00	993,40	1.447,75	19.359,80
TCAE Servicios Especiales	D	15	631,25	362,16	233,18	221,16	0,00	993,40	1.447,75	19.359,80
Aux. Sanitario Hospitalización	E	14	576,30	337,36	163,39	279,83	0,00	913,66	1.356,88	18.109,88
Aux. Sanitario Serv. Especiales	E	14	576,30	337,36	163,39	295,93	0,00	913,66	1.372,84	18.301,40

PERSONAL NO SANITARIO										
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B.	C. D.	C.E	P.F.	C.OBJ.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2021
Jefe/a de Personal	A / B	24	1.220,24	644,74	848,69	336,07	0,00	1.865,00	3.049,74	40.326,88
Jefe/a de Contabilidad	A / B	24	1.220,24	644,74	848,69	336,07	0,00	1.865,00	3.049,74	40.326,88
Jefe/a de Servicios Generales	A / B	24	1.220,24	644,74	848,69	336,07	0,00	1.865,00	3.049,74	40.326,88
Jefe/a de Admisiones	A / B	24	1.220,24	644,74	848,69	336,07	0,00	1.865,00	3.049,74	40.326,88
Trabajador/a Social	B	21	1.035,62	523,54	348,75	240,87	0,00	1.559,17	2.148,78	28.903,70
Ingeniero/a Téc. Mantenimiento	B	21	1.035,62	523,54	348,75	240,87	0,00	1.559,17	2.148,78	28.903,70
Téc. Documentación Sanitaria	C	17	772,01	411,81	258,11	205,50	0,00	1.183,81	1.647,43	22.136,78
Téc. Especialista Admon./Of. Advo	C	17	772,01	411,81	258,11	205,50	0,00	1.183,81	1.647,43	22.136,78
Informático/a	C	17	772,01	411,81	258,11	205,50	0,00	1.183,81	1.647,43	22.136,78
Secretario/a Dirección	C	17	772,01	411,81	258,11	205,50	0,00	1.183,81	1.647,43	22.136,78
Cocinero/a	C	17	772,01	411,81	258,11	205,50	0,00	1.183,81	1.647,43	22.136,78
Auxiliar Administrativo/a	D	15	631,25	362,16	231,02	195,85	0,00	993,40	1.420,28	19.030,16
Conductor/a de Instalaciones	D	15	631,25	362,16	231,02	195,85	0,00	993,40	1.420,28	19.030,16
Supervisor/a Servicios Generales	D	18	631,25	436,65	393,84	202,40	0,00	1.067,90	1.664,14	22.105,48
OSG Limpiador Hospitalización	E	13	576,30	312,47	165,23	250,01	0,00	888,78	1.304,01	17.425,68
OSG Limpiador Especiales	E	13	576,30	312,47	165,23	250,01	0,00	888,78	1.304,01	17.425,68
Operario/a Servicios Generales	E	13	576,30	312,47	165,23	250,01	0,00	888,78	1.304,01	17.425,68

ASISTENCIA CONTINUADA 2019 - 2020 - 2021

CONCEPTO /GRUPO	2019	2020	2021
Guardias Médicas de Personal Facultativo Atención Especializada			
Guardia de Presencia Física de 17 horas	370,77	370,77	370,77
Guardia de Presencia Física de 24 horas	570,96	570,96	570,96
Guardia de Presencia Física de 24 horas Festivos especiales 1,6/I - 8/IX - 24,25,31/XII	880,32	880,32	880,32
Quinta guardia y siguientes	404,43	404,43	404,43
Supervisor/a de Área y de Unidad (Fuera de la Jornada Ordinaria)			
Módulo de Localización (hora/día) GRUPO B	4,49/107.76	4,56/109.44	4,60/110.4
Módulo de Localización (hora/día) GRUPOS C, D y E	2,24/53.76	2,28/54.72	2,30/55.20
Resto de Personal (Dentro de la Jornada Ordinaria)			
GRUPO B			
Por cada noche de día laborable	38,00	38,57	38,95
Por cada domingo o festivo	63,33	64,28	64,93
GRUPO C			
Por cada noche de día laborable	31,13	31,60	31,91
Por cada domingo o festivo	50,40	51,16	51,67
GRUPOS D			
Por cada noche de día laborable	29,08	29,52	29,81
Por cada domingo o festivo	48,62	49,34	49,84
GRUPOS E			
Por cada noche de día laborable	28,55	28,97	29,26
Por cada domingo o festivo	47,77	48,48	48,97

COMPLEMENTO ESPECIAL ASISTENCIA A PROCESOS QUIRÚRGICOS 2019 - 2020 - 2021

Cuantía / módulo	285,00
------------------	--------

COMPLEMENTO R. ORGANIZATIVA RADIOLOGÍA 2019 - 2020 - 2021

Cuantía / mes	175,00
---------------	--------

COMPLEMENTO COORDINADOR/A SERVICIO 2019 - 2020 - 2021

Cuantía / mes	337,30
---------------	--------

COMPONENTE SINGULAR POR TURNICIDAD 2019 - 2020 - 2021

GRUPO DE CLASIFICACION	2019	2020	2021
GRUPO B	93,47	94,88	95,82
GRUPO C	51,11	51,87	52,39
GRUPOS D	41,19	41,81	42,23
GRUPOS E	40,73	41,34	41,76

COMPONENTE PERSONAL DE ANTIGÜEDAD 2019 - 2020 - 2021

GRUPO DE CLASIFICACION	2019	2020	2021
GRUPO A	20,03	20,03	25,03
GRUPO B	20,03	20,03	25,03
GRUPO C	18,03	18,03	21,03
GRUPOS D	16,53	16,53	16,53
GRUPOS E	15,03	15,03	15,03

CANTIDAD MENSUAL DE CARÁCTER BÁSICO 2019 - 2020 - 2021

GRUPO DE CLASIFICACION	2019	2020	2021
GRUPO B	22,91	23,25	23,49
GRUPO C	22,91	23,25	23,49
GRUPOS D	22,91	23,25	23,49
GRUPOS E	22,91	23,25	23,49

ANEXO III.

TABLA PONDERACIÓN DE JORNADA

Jornadas horario nocturno	Jornadas en horario diurno	Jornada efectiva	Jornadas horario nocturno	Jornadas en horario diurno	Jornada efectiva
0	217	1519	42	151	1477
1	214	1508	43	150	1480
2	212	1504	44	148	1476
3	210	1500	45	147	1479
4	209	1503	46	145	1475
5	207	1499	47	144	1478
6	206	1502	48	142	1474
7	204	1498	49	141	1477
8	203	1501	50	139	1473
9	201	1497	51	137	1469
10	200	1500	52	136	1472
11	198	1496	53	134	1468
12	197	1499	54	133	1471
13	195	1495	55	131	1467
14	194	1498	56	130	1470
15	192	1494	57	128	1466
16	191	1497	58	127	1469
17	189	1493	59	125	1465
18	188	1496	60	124	1468
19	186	1492	61	122	1464
20	185	1495	62	121	1467
21	183	1491			
22	182	1494			
23	180	1490			
24	179	1493			
25	177	1489			
26	175	1485			
27	174	1488			
28	172	1484			
29	171	1487			
30	169	1483			
31	168	1486			
32	166	1482			
33	165	1485			
34	163	1481			
35	162	1484			
36	160	1480			
37	159	1483			
38	157	1479			
39	156	1482			
40	154	1478			
41	153	1481			

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