



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa VI Convenio Colectivo de la Fundación Sanatorio Adaro, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa VI Convenio Colectivo de la Fundación Sanatorio Adaro (Expediente C-024/2025 Código 33004402012008), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 26 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

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

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

Oviedo, a 29 de septiembre de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-08126.

Acta de otorgamiento

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN SANATORIO ADARO

En Sama de Langreo, siendo las diez horas del día 17 de septiembre de 2025, se reúne en la calle Jove y Canella n.º 1, la comisión negociadora del convenio colectivo de la Fundación Sanatorio Adaro, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la Fundación Sanatorio Adaro:

- D. Marcelino Martínez Menéndez (Presidente del Patronato).
- D. Juan Fernández González.
- D. Sergio Valles García.
- D. Ángel Serna Martínez (Asesor).

Por el Comité de Empresa:

- D.ª Patricia Flórez Villaverde.
- D.ª Nuria López Núñez.
- D.ª Yolanda Maxide Lantero.
- D.ª Arancha Fernández Álvarez.
- D. Jeremías Álvarez Montes.
- D.ª M.ª Pilar Casco Moral.
- D.ª Silvia Ramos Ordoñez.
- D.ª M.ª Fernanda López Núñez.
- D.ª Patricia Partida Martínez.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y con capacidad legal para la negociación del presente convenio y como consecuencia de las negociaciones mantenidas acuerdan:

1.º Suscribir por unanimidad el texto del VI Convenio Colectivo de la Fundación Sanatorio Adaro.

2.º Las partes acuerdan delegar la firma del texto del convenio, a las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la Fundación Sanatorio Adaro:

- D. Marcelino Martínez Menéndez.
- D. Juan Fernández González.
- D. Sergio Valles García.

En representación del Comité de Empresa:

- D.ª Patricia Flórez Villaverde.
- D.ª Nuria López Núñez.
- D.ª Yolanda Maxide Lantero.

3.º Delegar en D. Ángel Serna Martínez, las competencias y facultades para que realice las diligencias oportunas en orden a su registro y publicación ante la Autoridad Laboral competente en los términos previstos en el artículo 90, números 2 y 3 del Estatuto de Trabajadores.

Y en prueba de conformidad, las partes intervinientes firman la presente acta así como los correspondientes ejemplares del articulado del convenio y anexos, en el lugar y fecha arriba indicados.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN SANATORIO ADARO

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.—Ámbito funcional.

El presente convenio, suscrito entre la Fundación Sanatorio Adaro y el Comité de Empresa de la entidad, establece y regula las condiciones de trabajo existentes entre la Fundación y sus trabajadores.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Las condiciones laborales contenidas en este Convenio Colectivo, serán de aplicación a las personas trabajadoras de la Fundación Sanatorio Adaro, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Quienes estén vinculados mediante relación contractual de arrendamiento de servicios.
- b) Quienes desempeñen cargos de alta dirección, en virtud del contrato que lo regula al amparo del R.D. 1382/85 de 1 de agosto, de relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- c) Quienes ostenten la condición de becarios, y/o realicen prácticas regladas en un programa de formación de cualquier administración pública o entidad privada.
- d) Quienes presten servicios de carácter altruista, conforme a los acuerdos de colaboración firmados con Organizaciones No Gubernamentales, o entidades de carácter similar, así como quienes presten ayuda desinteresada a los pacientes de la Fundación de carácter particular o colectivo, por razones humanitarias.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo en aquellas materias en las que se pacte expresamente un período de vigencia distinto.

Su prórroga será automática y de año en año, en tanto no medie denuncia expresa de cualquiera de las partes, que se realizará por escrito dirigido a la otra con una antelación de 30 días naturales a la fecha de vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no entre en vigor otro que lo sustituya, mantendrá su vigencia el contenido normativo del denunciado.

Artículo 4.—Comisión Paritaria

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, aplicación y adaptación, en su caso, del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria como órgano de control, que deberá quedar constituida formalmente en el plazo máximo de los 15 días naturales siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta, por un parte, por tres miembros del Comité de Empresa, correspondiendo uno por cada uno de los tres sindicatos con mayor representatividad dentro del Comité y, por otra parte, por tres representantes de la Fundación Sanatorio Adaro.

Ambas partes podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como asesores, que participarán con voz, pero sin voto.

Funciones:

- a) Interpretar el convenio colectivo 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 la mediación y conciliación en el tratamiento 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 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.
- d) Cualesquiera otras actividades tendentes a la mayor eficacia práctica del convenio.
- e) Constituir en cada caso y a petición de cualquiera de las partes el foro de debate de cualquier solicitud o reivindicación relacionada con la plantilla de los Servicios y con las condiciones de trabajo o relaciones laborales.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez cada 6 meses, y en sesión extraordinaria, a instancia de una de las partes, antes de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud salvo acuerdo de ambas partes en 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. Los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad de ambas partes.

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

Artículo 5.—*Unidad e indivisibilidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan obligadas a su cumplimiento en su totalidad.

Estas condiciones, estimadas en su conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente en el seno de la empresa, cualquiera que sea su origen y naturaleza, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, de carácter consuetudinario, convenidas, establecidas voluntariamente por la empresa, por disposición legal o convenio colectivo, referidos a materias, condiciones o aspectos regulados en este convenio.

Artículo 6.—*Absorción y compensación de salarios.*

Pactadas condiciones económicas y de otra naturaleza más favorables que las vigentes en el orden normativo general, así como en el orden convencional de referencia, operará la absorción y compensación globalmente sobre cualesquiera otras condiciones económicas existentes o que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales o convenios colectivos, ya se trate de conceptos retributivos homogéneos o heterogéneos, suprimiéndose todas las percepciones salariales de cualquier naturaleza no establecidas en el presente Convenio Colectivo, a excepción de la recogida en la Disposición Adicional Primera del presente acuerdo.

Artículo 7.—*Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad específica de la Empresa, y se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de ámbito laboral.

Capítulo II.—*Del personal*

Artículo 8.—*Clasificación del personal.*

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

Grupo A: Título de Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a.

Grupo C: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo o Tercer Grado o específica de Grado Superior o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado/a Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o específica de Grado Medio o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

La clasificación del personal se adaptará a los grupos de clasificación profesional que durante la vigencia de este convenio se establezcan para el personal que presta servicios en el Sespa, correspondiendo a la Comisión Paritaria las formas y plazos para la implantación de dicha correspondencia.

Artículo 9.—*Clasificación profesional.*

El personal laboral perteneciente a los grupos citados en el artículo anterior, se clasifica profesionalmente de acuerdo a la siguiente adscripción:

Grupo A: Médico/a Especialista. Titulado/a Superior.



Grupo B: Enfermero/a ATS/Diplomado/a Universitario/a en Enfermería. Fisioterapeuta. Terapeuta Ocupacional. Trabajador/a Social/Asistente/a Social. Titulado/a Medio.

Grupo C: Técnico/a Especialista (Radiodiagnóstico, Laboratorio de Diagnóstico Clínico, Documentación Sanitaria). Administrativo/a. Cualquier otro personal al que se le haya exigido para su ingreso, titulación de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo o tercer grado o específica de Grado Superior o equivalente.

Grupo D: Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE). Auxiliar de Farmacia. Auxiliar Administrativo/a. Telefonista. Conductor/a de Instalaciones. Cualquier otro personal al que se le haya exigido para su ingreso, título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o específica de Grado Medio o equivalente.

Grupo E: Celador/a. Operario/a de servicios. Cualquier otro personal al que se le haya exigido para su ingreso Certificado de Escolaridad.

Artículo 10.—*Ingresos*

El ingreso en la plantilla con carácter indefinido del personal, en la Fundación Sanatorio Adaro, se efectuará por los cauces establecidos legalmente, y con la participación del Comité de Empresa. Para ello, se establecerán los criterios de acceso al proceso de selección en la convocatoria publicitada a tal efecto, que se adecuarán a los puestos de trabajo ofertados.

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

- En todos los casos y como mínimo, todos los/las aspirantes deberán estar en posesión del certificado de escolaridad, título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.
- Estar en posesión del título específico, expedido y homologado por el organismo correspondiente, en su caso.
- Aptitud y capacidad adecuada al puesto de trabajo al que se aspira.
- Aptitud psicofísica suficiente, certificada por los servicios médicos que corresponda.

Se creará para cada convocatoria una Comisión de Selección de Personal compuesta por seis personas, y que contará con tres miembros designados por el Comité de Empresa, con voz y voto.

La Comisión de Selección de Personal constituida para cada convocatoria, valorará la competencia técnica, los conocimientos profesionales, experiencia, antigüedad, así como otros méritos en orden a seleccionar a los mejores candidatos/as que se adapten a las condiciones de los puestos a cubrir.

Si la Comisión de Selección de Personal lo considera oportuno, podrá someter a los candidatos/as a las pruebas o exámenes que considere necesarios, los cuales no tendrán consideración de relación laboral, ni darán derecho a retribución de ningún tipo.

Artículo 11.—*Promoción interna*

Se entiende como promoción interna, el cambio de clasificación profesional dentro del mismo grupo, o el cambio de un grupo a otro superior.

Al personal 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 temporal como con carácter definitivo.

1. Las vacantes definitivas se cubrirán siempre de acuerdo al siguiente baremo:

- Por conocimientos del puesto: 30%.
- Por otros méritos relacionados directamente con las plazas a ocupar, tales como títulos, cursos o formación: 20%.
- Por servicios prestados: 50% de la valoración correspondiente.

2. Las vacantes temporales se regularán por lo establecido en el Reglamento de Contratación de Personal Temporal vigente en cada momento

Los trabajadores/as del Centro que deseen optar a promoción interna deberán de solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección.

El Empleo Temporal, las Bolsas de Trabajo y la Promoción Interna Temporal en el ámbito de la Fundación sanatorio Adaro se regularán a través del "Reglamento de Contratación de Personal Temporal" vigente en cada momento y que habrá de ser consensuado entre la Dirección y el Comité de Empresa.

A efectos de baremación, se utilizará el baremo aprobado en el citado reglamento acordando ambas partes que en tanto no sean reconocidos íntegramente los méritos de antigüedad de los trabajadores/as de la Fundación Sanatorio Adaro en el Servicio de Salud de referencia, la antigüedad desarrollada por los aspirantes en los hospitales dependientes del SESPA o en cualquier otro centro sanitario o sociosanitario público de la Unión Europea, tendrá la puntuación que se derive del acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 12.—*Contratación*

Todo contrato se formalizará por escrito, entregando copia del mismo al interesado/a. La Fundación dispondrá y formalizará los contratos laborales con arreglo a los modelos oficiales de contratos, vigentes en cada momento.

Los documentos relativos a contratación, prórroga, y extinción de la relación laboral se darán a conocer al Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de la obligatoria entrega de la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los del personal de alta dirección, así como de la notificación de las prórrogas y de las denuncias de los temporales, en la forma que previene la legislación vigente sobre derechos de información de los/las representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

Artículo 13.—*Períodos de prueba.*

Se podrá pactar un período de prueba, a tenor de los grupos profesionales, según la siguiente distribución:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuatro meses.

Grupo C: Dos meses.

Grupo D: Dos meses.

Grupo E: Un mes.

Dichos períodos son aplicables con independencia del carácter indefinido o temporal de la relación laboral.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso ni compensación económica alguna.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, y otras causas de suspensión de la relación laboral y que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 14.—*Incompatibilidades. Pacto de no concurrencia.*

Con carácter general, en materia de incompatibilidades se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los/as trabajadores/as con relación contractual indefinida y a tiempo completo formalizada con fecha posterior a la entrada en vigor del presente pacto, con independencia de su grupo profesional, en modo alguno podrán desarrollar tareas para otra empresa privada o pública, o prestar servicios por cuenta propia o ajena, ni integrándose en compañía, comunidad o sociedad, cualquiera que sea su forma o participación, ejerciendo puestos de trabajo homólogos, o realizando actividades concurrentes o de similar naturaleza a las prestadas en la Fundación. El presente régimen será también de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que, con contrato indefinido y a tiempo completo a la entrada en vigor del presente convenio, no estén incluidos en el párrafo siguiente.

Los trabajadores/as que con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio estén incluidos/as en los supuestos establecidos en el párrafo anterior, deberán comunicar por escrito a la Dirección esta circunstancia, en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del presente Convenio. Finalizada dicha actividad, que deberá ser comunicada a la Empresa, será de aplicación el régimen establecido en el párrafo segundo del presente artículo. Desde la Dirección se comunicará a los miembros de la Comisión Paritaria, los/as trabajadores/as que se encuentren incursos en cualquiera de las circunstancias que se contemplan en el presente artículo.

El presente pacto, en los términos previstos, no comportará en ningún caso compensación económica para el/la trabajador/a.

Artículo 15.—*Preaviso al cese.*

Todo el personal vinculado por el presente Convenio Colectivo que desee rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, previamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección Gerencia de la Fundación con la siguiente antelación mínima:

- Grupo A: 45 días.
- Grupo B: 30 días.
- Grupos C, D y E: 15 días.

Para el personal que ocupe puestos de libre designación, el plazo de preaviso deberá realizarse con una antelación de 60 días.

Se facilitará la liquidación correspondiente al último día de trabajo, abonándose la misma dentro del mes siguiente a la fecha de término del contrato de trabajo. Caso de no cumplirse los plazos de preaviso establecidos, se descontará de la nómina correspondiente, el importe de la totalidad de las retribuciones correspondientes a los días que falten de preaviso.

En todo caso, la formalización se realizará de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre derechos de información de los/as representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

Artículo 16.—*Provisión de puestos de libre designación.*

Los puestos de trabajo que conlleven responsabilidad dentro de la estructura organizativa de la Fundación, se proveerán mediante libre designación de la Dirección Gerencia. Tanto su nombramiento como su cese por parte de la Dirección Gerencia, serán efectivos con carácter inmediato.

Los puestos de trabajo designados por este procedimiento serán:

- a) Directores y responsables de los diversos servicios.

- b) Responsables de unidades administrativas, técnicas o asistenciales.
- c) Supervisores de Enfermería.
- d) Secretaría de Dirección.

El trabajador, una vez que cese en un puesto de libre designación, se incorporará a su puesto base, en su caso, salvo extinción del contrato.

Artículo 17.—*Jornada laboral y horario de trabajo.*

a) Jornada:

La jornada anual ordinaria será de 1.540 horas de trabajo efectivo o 1.547 horas en años bisiestos, para todo el personal, salvo para el personal a turnos que incluya noches, cuya jornada anual ordinaria se ponderará en función del número de noches que efectivamente se realicen, con el factor de 1,21 por hora realizada.

La jornada de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El/la trabajador/a cuya duración continuada de jornada exceda de seis horas, dispondrá de treinta (30) minutos de descanso dentro de la misma. Dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo y no podrá disfrutarse en ninguna circunstancia fuera del centro de trabajo, en los espacios de acceso al mismo, ni en los exteriores del recinto.

El descanso para el personal en jornada partida, con prestación de servicios continuados igual o superior a cinco horas de trabajo efectivo dispondrá de quince (15) minutos de descanso que se disfrutará durante el período de jornada más largo. Dicho descanso no podrá disfrutarse en ninguna circunstancia fuera del centro de trabajo, en los espacios de acceso al mismo, ni en los exteriores del recinto.

El disfrute de los descansos mencionados se efectuará sucesivamente, en su caso, de tal manera que al menos una persona en cada sala, servicio o área permanezca en su puesto de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, el disfrute del descanso se realizará sin menoscabo del servicio y en aquellos puestos que por sus especiales características no se puede permitir la ausencia del trabajador, dichos descansos se disfrutarán en el propio lugar de prestación del servicio, sin menoscabo del mismo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce (12) horas, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica relativa a jornadas especiales de trabajo, y dejando a salvo circunstancias de carácter puntual, por motivos de índole organizativa, operativa o de mejor atención al servicio.

b) Horario de trabajo y turnos:

Con carácter general, y sin perjuicio de otras jornadas ya existentes en el centro, la prestación de servicios se desarrollará según la siguiente distribución:

Mañanas: Desde las 8 horas a las 15 horas.

Tardes: Desde las 15 horas a las 22 horas.

Noches: Desde las 22 horas a las 8 horas.

Para el personal que trabaje en uno de los períodos especificados, ya sea de mañana o tarde, a tiempo completo, parcial o jornada partida, se establece un horario flexible que posibilita se trabaje un determinado número de horas en otro período, según las necesidades asistenciales, previa negociación con el Comité de Empresa.

La Dirección del Sanatorio, por razones asistenciales derivadas de los conciertos establecidos o mejor atención de los servicios prestados podrá realizar, previa negociación con el Comité de Empresa, modificaciones relativas a horarios y turnos. La realización del trabajo en régimen de turnos será obligatoria para el trabajador, previa notificación por parte de la Dirección del Hospital.

Artículo 18.—*Control del absentismo y cumplimiento de jornada efectiva.*

Ambas representaciones están interesadas en la disminución del absentismo laboral, por lo que acuerdan que, por la Dirección de la Fundación, se empleen todos los medios legales a su alcance para su reducción. De las actuaciones seguidas en materia de absentismo por incapacidad temporal será informado el Comité de Seguridad y Salud.

Para el control del cumplimiento efectivo de la jornada laboral, se acuerda que la Dirección podrá emplear todos los medios legales a su alcance que estime oportunos. De las actuaciones seguidas en esta materia será informado el Comité de Empresa.

Mediante ajuste del cómputo global de horas realmente trabajadas, la Dirección del Centro intentará garantizar el cumplimiento anual de la jornada efectiva que a cada trabajador le corresponda. Dicho ajuste se realizará mediante la compensación o anulación de descansos, que en todo caso fijará la Dirección de acuerdo con el trabajador. En el caso de que el balance de horas suponga la necesidad de eliminar algún descanso programado del trabajador, la anulación no podrá afectar al descanso entre noches.

En el caso de que no se llegara a cumplir la jornada efectiva por parte del trabajador, éste podrá escoger en el plazo de los siete días naturales siguientes al requerimiento de la empresa efectuado al efecto, entre el no disfrute de los días de libre disposición que le permitan corregir ese defecto de jornada, o bien una regularización económica a aplicar en la nómina del mes de enero del año siguiente en función de las horas efectivamente trabajadas durante el año anterior.



En el caso de que no se efectúe la elección por parte del trabajador en el plazo señalado, se aplicará la segunda de las dos opciones anteriores.

En el caso de que el trabajador, a pesar de haber optado por el no descuento en nómina del defecto de jornada generado, no llegase a un acuerdo con la empresa respecto a los días de prestación de servicios a fecha 30 de noviembre del año siguiente, se procederá a su descuento en la nómina correspondiente al mes de diciembre.

Artículo 19.—*Calendario Laboral.*

La Dirección del Hospital y el Comité de Empresa negociarán un calendario o cartelera laboral anual para cada uno de los servicios o unidades.

Se consideran días no laborables los domingos y festivos comprendidos dentro del calendario laboral, salvo para el personal en régimen de turnos o noches, según la programación establecida. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter de no laborables, debiendo quedar en todo caso, los servicios debidamente cubiertos.

Artículo 20.—*Horas en exceso y Extraordinarias.*

Exceso de Jornada: Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria fijada en la presente norma, se considerará "Exceso de Jornada" y será compensada por tiempos equivalentes de descanso.

Horas Extraordinarias: Tendrán consideración de "Horas Extraordinarias" las realizadas por un trabajador, por indicación expresa de la Dirección, superando el cómputo anual de su jornada ordinaria, y que se deriven de las siguientes circunstancias:

- Necesidad de prevenir o reparar riesgos para la vida y/o la seguridad de las personas, siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Necesidad de atender pedidos o períodos de producción imprevistos, cobertura de ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las Horas Extraordinarias se compensarán en descansos a razón del 150% de la hora ordinaria. Dicha compensación se realizará en cómputo mensual desde la fecha de realización. Para ello se computarán todas las horas realizadas en esta circunstancia por el trabajador en el período de un mes natural y se multiplicarán por 1,50 redondeándose el resultado al entero más favorable al trabajador si este 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.

Si por necesidades del Servicio, la compensación en descansos no fuera posible en el plazo señalado, las horas extraordinarias se compensarán conforme al 175% del precio de hora ordinaria en todos los conceptos salariales de aplicación al trabajador.

El límite de horas extraordinarias por cada trabajador, no podrá ser superior a ochenta al año.

Artículo 21.—*Guardias de presencia física.*

La realización de guardias de presencia física será obligatoria para todo el personal facultativo, salvo exención expresa de la Dirección.

Las horas correspondientes a las jornadas de guardia de presencia física en cualquiera de sus dos modalidades (17 o 24 horas), no son computables a efectos de la jornada ordinaria anual establecida en el presente Convenio.

La realización de una guardia completa de presencia física se compensará con un día de descanso retribuido, que se disfrutará en el siguiente a la realización de la guardia, salvo en caso de imposibilidad por razones organizativas del servicio.

Las guardias de presencia física realizadas en sábado con salida a las ocho horas del domingo, supondrán descansar el lunes. Excepcionalmente se podrá descansar otro día laborable durante la semana, previa autorización de la Dirección. La coincidencia con festivo, del lunes siguiente a la guardia, no generará otro descanso.

La prolongación de jornada tras la realización de una guardia no tendrá, a ningún efecto, consideración de hora extraordinaria o exceso de jornada, computándose como hora ordinaria con la consiguiente retribución por ese concepto.

Capítulo III.—*Condiciones laborales*

Artículo 22.—*Movilidad funcional.*

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

2.—El desempeño de trabajos de superior grupo profesional no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. Sólo podrán realizarse trabajos de superior grupo por la concurrencia de necesidades calificadas como urgentes e inaplazables; en todo caso su duración no podrá exceder de seis meses durante un año, ni ocho durante dos años. En estos casos el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre sus funciones y las encomendadas.

Artículo 23.—*Vacaciones anuales.*

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural por año completo trabajado, devengándose dentro del año natural y disfrutándose dentro del año natural, con preferencia entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. No obstante, lo anterior, el trabajador junto con la Dirección podrá acordar el disfrute de las vacaciones en otros meses del año.

El personal eventual podrá disfrutar la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, durante la vigencia del contrato y si las condiciones del Servicio lo permitieran, o tendrán derecho a la liquidación de dicha proporción a la finalización del contrato.

Como principio general, en el período preferente, el disfrute de las vacaciones se realizará o bien de manera ininterrumpida durante un mes natural completo o desde el día 16 del mes de inicio al día 15 del mes siguiente. En este período podrá solicitarse el disfrute de vacaciones fraccionado en dos quincenas naturales. Las quincenas se entenderán del día 1 al día 15 o del día 16 al día 30 o 31 en su caso, ambos inclusive.

También podrán disfrutarse las vacaciones a petición del personal interesado, en cualquier momento del año natural fuera del período preferente—ya sea el mes natural completo, de forma fraccionada por quincenas naturales o períodos no inferiores a siete días naturales. En este caso, los fraccionamientos no podrán superar los tres por año, incluidos los realizados en el período preferente.

Tanto el fraccionamiento, como el disfrute voluntario de las vacaciones fuera del período comprendido entre los meses de junio a septiembre, se producirá a petición del empleado/a y será autorizado por la Dirección Gerencia cuando las necesidades del Servicio lo permitan.

Las vacaciones anuales son irrenunciables y el derecho a su disfrute se genera dentro del año natural, y se disfrutarán siempre antes del 31 de diciembre, salvo los supuestos establecidos en la legislación vigente.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En los supuestos establecidos en los dos párrafos anteriores, el trabajador una vez dado de alta de la situación de incapacidad temporal o agotado el período de suspensión correspondiente, disfrutará los días de vacaciones que le resten dentro del período vacacional inicialmente concedido hasta agotar el mismo. Los restantes días que no se hayan podido disfrutar dentro del período vacacional inicialmente concedido, se disfrutarán en el período o días designados por la empresa, a tenor de las necesidades del servicio.

Ambas partes consideran que es facultad de la Dirección el establecimiento de las normas organizativas respecto al disfrute de las vacaciones anuales, con arreglo a lo establecido en este artículo, evitando en todo caso el menoscabo de los servicios prestados. Por este motivo, la Dirección establecerá anualmente el número o porcentaje de empleados/as que pueden disfrutar simultáneamente las vacaciones por servicio o unidad. Cuando por este motivo no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, se establecerá un sistema rotatorio por antigüedad que servirá de base para años sucesivos.

Los períodos vacacionales podrán acumularse, previa solicitud y concesión por parte de la Gerencia, únicamente a los períodos de suspensión de la prestación de servicios derivada de riesgo durante el embarazo, y a las licencias por maternidad, lactancia acumulada, paternidad, adopción o acogimiento y matrimonio. Con carácter excepcional y previa concesión de la Gerencia, podrán acumularse asimismo al período de incapacidad temporal o cualquier otro tipo de permiso o libranza.

Días Adicionales de Vacaciones por Antigüedad.

El personal laboral de la Fundación Sanatorio Adaro tendrá derecho a un día laborable adicional al cumplir 15 años de servicios prestados, dos días laborables al cumplir los 20 años de servicios, tres días laborables al cumplir los 25 años de servicios y cuatro días laborables al cumplir los 30 años de servicios prestados. Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida.

Los días adicionales de vacaciones generadas en función de los servicios prestados, podrán acumularse entre sí, pudiendo disfrutarse a lo largo de todo el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

A efectos de cómputo de la jornada anual, estos días adicionales de vacaciones serán computados como de siete horas y, en consecuencia, la jornada anual reglamentaria ordinaria de trabajo efectivo que corresponda a cada trabajador/a, se reducirá en 7 horas, 14 horas, 21 horas y 28 horas en función de que disponga de 1, 2, 3 o 4 días adicionales de vacaciones.

Dado su carácter vacacional, la falta de solicitud por el personal del disfrute de los días adicionales de vacaciones en los términos expuestos dará lugar a la pérdida de los mismos, sin derecho a compensación alguna por ello. Ello viene dado por el hecho de que únicamente suponen una minoración de la jornada anual de trabajo cuando son efectivamente disfrutados.

Calendario Vacacional.

El calendario vacacional estará supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo, el personal concretará antes del 1 de abril de cada año, la petición del período o períodos en que desea disfrutar sus vacaciones, para que, una vez confeccionado pueda publicarse dicho calendario vacacional.

El calendario vacacional deberá estar confeccionado antes del 30 de abril de cada año, dándose traslado al Comité de Empresa para su conocimiento.

Si por la propia actividad del servicio, o bien en el caso del personal perteneciente a un grupo profesional en el que habitualmente existen dificultades de sustitución, hubiera que establecer un calendario de vacaciones que comprendiese parte del disfrute fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre, se garantiza que, con carácter rotatorio y con periodicidad de dos años, se pueda disfrutar el período vacacional en cualquiera de estos meses.

Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, se establecerá un sistema rotatorio mediante antigüedad que servirá de base para años sucesivos. En los Servicios de nueva creación, se sorteará el mes a elegir estableciendo el sistema de rotación que será base para los años consecutivos.

En el caso de producirse nuevas incorporaciones, se respetará la programación de vacaciones de ese año y se acoplará dicho personal a las necesidades asistenciales de la unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones.

Capítulo IV.—Permisos y Licencias

Artículo 24.—Licencias y permisos retribuidos.

Todos los trabajadores vinculados por este Convenio Colectivo, previa solicitud y justificación, tendrán derecho a disfrutar los permisos y licencias que aquí se especifican.

Todos los permisos deberán ser solicitados por escrito a la Dirección con una antelación mínima de treinta días. No obstante, lo anterior, el plazo de solicitud podrá ser reducido en situaciones que se justifiquen adecuadamente por razón de fuerza mayor o por el propio hecho causante, valorándose que no incida o afecte negativamente el área funcional asistencial.

Los supuestos establecidos son los que a continuación se enumeran:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Cuando la ceremonia tenga lugar en festivo, el día inicial del permiso será el siguiente día laborable a su celebración según cartelera. Si el día de la ceremonia es laborable para el trabajador según cartelera, éste deberá computarse dentro de los quince de permiso.

- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde su domicilio habitual al lugar de destino superior a cien kilómetros, el plazo se ampliará en dos días. En los supuestos de ingreso hospitalario, el permiso no durará más allá de la fecha de alta.
- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, y dos días por parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a cien kilómetros, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal que coincida con un día laborable, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) El tiempo indispensable para acompañamiento al médico de hijos menores de edad, siempre que el trabajador solicitante acredite ser la única persona de quién depende, y la cita se produzca en horario laboral; o en el supuesto de que el otro cónyuge con obligaciones laborales no pueda acudir, previa justificación de ese extremo, la cita se produzca en horario laboral y las condiciones del servicio lo permitan.

En el caso de que dos o más trabajadores del mismo servicio generasen este derecho, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de servicio, a tenor de la cartelera y plantilla existente en ese momento dentro de la entidad.

El tiempo invertido, deberá acreditarse mediante la correspondiente certificación emitida por el facultativo u organismo correspondiente.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) El personal con un hijo o una hija menor de doce meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención y lactancia, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse disfrutando un mes de permiso retribuido, debiendo ser acumulado su disfrute a la finalización del período de maternidad o, en su caso, de pater-

nidad. Esta opción deberá solicitarse, por lo tanto, con antelación a la finalización del permiso por maternidad/paternidad.

Una vez iniciado el disfrute del permiso, que podrá ser bajo una de las dos opciones (disfrute por horas o bien acumulado), se disfrutará en su integridad bajo la modalidad elegida, sin que se permita la modificación del régimen de disfrute.

- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de que dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

- k) Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como a pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas, durante el tiempo de su celebración. La solicitud se formalizará, como mínimo, con 72 horas de antelación y se justificará tras su presentación con el correspondiente certificado oficial del organismo examinador.

En caso de no tratarse de exámenes finales, la Fundación podrá facilitar la asistencia a los mismos concediendo permiso durante el tiempo de su celebración, en la medida que lo permitan las necesidades del Servicio.

- l) Un día de permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Tendrán la consideración de cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

Cuando el hecho causante de los permisos mencionados en las letras anteriores, salvo los contemplados en las letras a) y e) a tenor de su regulación específica, sucede en un día no laborable –festivo o día establecido como no laborable según cartelera–, el permiso se iniciará el siguiente día laborable inmediato.

- m) Asistencia a Congresos, Mesas Redondas o Cursos de Formación, independientemente del organismo o entidad organizadora de los mismos: hasta siete (7) días al año, siempre que dicha asistencia se desprenda de la actividad profesional del trabajador, se estime conveniente por la Dirección del Hospital, y queden cubiertas las necesidades del Servicio.
- n) Un día natural por matrimonio o registro de pareja de hecho de hijos/as de la persona trabajadora.
- o) Seis días laborables (42 horas) por asuntos particulares por año completo trabajado o la parte proporcional en función de tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día en un mismo contrato. De los seis días reseñados, cuatro días computarán como tiempo de trabajo efectivo a efectos de jornada.

El personal temporal, una vez cumpla el período indispensable para generar el derecho al disfrute del primer día, podrá acumular, para la aplicación del redondeo al alza, conforme a los criterios expuestos en el párrafo anterior, los períodos de servicios prestados en cada uno de los contratos que suscriban dentro del año natural, salvo que, en la liquidación del contrato anterior de ese período, ya se hubiese abonado la fracción correspondiente a esos permisos.

El personal con contrato a tiempo parcial disfrutará de los días de licencia por asuntos particulares que proporcionalmente le correspondan.

Solamente durante el año 2026, la persona trabajadora tendrá derecho a un día de libre disposición (7 horas), y desde la fecha de cumplimiento del sexto trienio de antigüedad, incrementándose a dos días al cumplir el octavo trienio, a tres días al cumplir el noveno trienio y cuatro días al cumplir el décimo o más trienios.

A partir del año 2027, la persona trabajadora tendrá derecho a dos días de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose a tres días al cumplir el octavo trienio, cuatro días al cumplir el noveno trienio y cinco días al cumplir el décimo o más trienios.

Los días de licencia por asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones. En este sentido se entenderá que para que no se produzca la acumulación, debe haber un día efectivo de trabajo entre el período de vacaciones y el permiso regulado en este apartado.

Su solicitud deberá efectuarse con una antelación mínima de siete días a la fecha deseada para su disfrute y en caso de denegación, deberá comunicarse al trabajador lo antes posible.

Podrán disfrutarse a lo largo del año natural y hasta el día 31 de enero del año siguiente a su devengo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, y previa autorización de la Dirección.



Antes del 30 de noviembre de cada año deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar del año natural. En caso de solicitud posterior a la fecha señalada, se entenderá que el trabajador opta por el no disfrute de los días pendientes.

Los justificantes del disfrute de los permisos retribuidos establecidos en este artículo, cuando lo precisen, deberán presentarse al centro lo antes posible. En caso de falta de justificante o ser incorrecto, en la fecha de la elaboración de la nómina, se procederá al descuento en la misma de aquellos permisos disfrutados y no justificados.

Artículo 25.—*Riesgo durante el embarazo.*

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la legislación vigente, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 26.—*Licencias y permisos no retribuidos.*

El personal fijo podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a quince días (15) días, ni superior a tres (3) meses. Dichos permisos o licencias serán solicitados con al menos un mes de antelación, no pudiendo modificarse la duración del mismo una vez solicitado, y quedando su concesión condicionada a las necesidades del servicio y/o determinada por las posibilidades de cobertura de la plaza.

Estas licencias y permisos no podrán ser fraccionados, debiéndose solicitar en un único período. Podrán unirse a vacaciones, previa autorización, cuando cumplan las normas de solicitud establecidas o que se establezcan, y siempre y cuando no conlleve la denegación de otros permisos a terceros.

El trabajador no podrá ejercer durante estos períodos actividades profesionales que entren en competencia con la empresa por ser de igual o similar naturaleza a los servicios prestados por el Sanatorio.

Artículo 27.—*Violencia de género y víctimas del terrorismo.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Capítulo V.—*Formación Continuada*

Artículo 28.—*Comisión de Formación Continuada y tiempos de asistencia a cursos.*

Se promoverá la constitución de una Comisión de Formación Continuada que estará compuesta por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa, y por un número igual de representantes por parte de la Dirección. Dicha comisión definirá su reglamento de funcionamiento interno y acordará con la Gerencia del hospital sus objetivos anuales.

Dichos objetivos se plasmarán en un Programa de Formación dirigido a los trabajadores de la Fundación Sanatorio Adaro y será el instrumento que contiene las diversas necesidades de formación de los trabajadores de la Fundación. Este plan se formulará cada año desde una política de formación que pretende conjugar el desarrollo profesional y humano de la plantilla, con el fin propio de la actividad de la empresa.

La Comisión de Formación Continuada remitirá a la Dirección de la empresa el documento con las necesidades formativas recabadas.

El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Fundación Sanatorio Adaro, así como los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computarán como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornadas hábiles con carácter general o, en su caso particular, con el que tenga establecido el empleado/a.

Capítulo VI.—*Excedencias y Jubilaciones*

Artículo 29.—*Excedencias.*

Excedencia voluntaria: Los trabajadores de la Fundación Sanatorio Adaro con al menos una antigüedad de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo superior a tres (3) meses y no mayor de cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad, ni conlleva reserva del puesto de trabajo, conservando el trabajador excedente por esta causa, solamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Tanto las solicitudes de excedencia como las reincorporaciones a la empresa, deberán efectuarse con treinta días naturales de antelación a la fecha de inicio de la excedencia que se pretenda, o de la finalización del período concedido. Solicitado un período de excedencia inicial, este no podrá ser modificado desde el momento de su solicitud.

Artículo 30.—*Jubilación parcial.*

La empresa facilitará al trabajador el acceso a la jubilación parcial previa solicitud al efecto, siempre que éste reúna las condiciones y requisitos que en cada momento determine la legislación vigente.

A petición de la persona trabajadora, se podrán acumular las jornadas de trabajo que debe realizar el jubilado parcial, en un único período de tiempo inmediatamente posterior al inicio del contrato a tiempo parcial. En este caso, la empresa acordará el horario y el destino donde prestará servicios el jubilado parcial durante el período de acumulación, respetando en todo caso el grupo profesional de la persona trabajadora.

Capítulo VII.—*Estructura retributiva*

Artículo 31.—*Estructura retributiva.*

Salario base: Es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional y que se percibe en 12 mensualidades.

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

A los solos efectos del abono de este complemento retributivo, se computará los períodos de servicios efectivos previos prestados a la Fundación Sanatorio Adaro mediante contratos de naturaleza temporal. La regulación establecida en este párrafo, solo será aplicable a partir del 01.12.09, no teniendo en ningún caso efectos retroactivos.

Complemento de destino: Es un concepto salarial fijo en función del puesto de trabajo que se desempeña. Se percibirá en doce mensualidades.

Complemento específico: Es un concepto salarial fijo, a percibir en doce mensualidades en función del puesto de trabajo. En el caso del personal facultativo sin exclusividad se percibe en su lugar, el componente singular correspondiente a esta situación. El personal de los grupos B, C, D y E que no perciba ninguna retribución mensual por conceptos de turnicidad, nocturnidad, festividad, noches festivas, turno fijo nocturno o atención continuada percibirá dentro de este complemento una cantidad de carácter básico e igual cuantía.

Complemento de productividad fija: Es un concepto salarial fijo, a percibir en doce mensualidades, conforme al puesto de trabajo.

Complemento de turnicidad: Es un complemento retributivo, no consolidable, por cada grupo profesional, a percibir exclusivamente por el personal que preste servicios en régimen de tres turnos que incluyan mañana, tarde y noche, o sus variaciones de dos turnos (mañana-tarde; mañana-noche; o tarde-noche). Se abonará mensualmente.

Complemento de nocturnidad: Es un complemento retributivo para el personal no facultativo, no consolidable, que retribuye la prestación efectiva de servicios en el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, excluidas las noches de domingos y festivos. En el caso de que el trabajador no preste servicios en la totalidad del período nocturno, percibirá la parte proporcional del módulo establecido. Se exceptúan de este complemento al personal de guardia, a tenor de su retribución específica. La retribución que se perciba por este concepto no se computará en la situación de Incapacidad Temporal. El presente complemento es incompatible con la percepción de los complementos de trabajo en noches de domingo o festivos y con el complemento de trabajo en domingos y festivos, a tenor de su retribución específica.

Complemento de trabajo en domingos y festivos: Es un complemento retributivo no consolidable, para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios en el período comprendido entre las 8 y 22 horas, que coincida en domingo o día festivo no dominical, con la excepción del personal de guardia, que tendrá su retribución específica.



Complemento de noches de domingos y festivos: Es un complemento retributivo, no consolidable, que retribuye al personal no facultativo la efectiva prestación de servicios en las noches de domingo o festivo, en horario de 22 a 8 horas del día siguiente. El presente complemento es incompatible con la percepción del complemento de trabajo en domingos y festivos.

Complemento por guardias médicas: Es un complemento retributivo por atención continuada, no consolidable, que retribuye la prestación efectiva de servicios en régimen de guardias de presencia física del personal facultativo, de acuerdo con las necesidades asistenciales designadas por la Dirección del centro, y siendo obligatoria su realización. Se retribuye en dos módulos de diferente cuantía, según sea la guardia de 17 o 24 horas, descontando, en su caso, aquellas horas que correspondan a la jornada ordinaria.

Pagas Extraordinarias: Dos pagas extras denominadas Verano y Navidad, de devengo anual cada una de ellas, conforme a las tablas anexas. Su abono se hará efectivo los días 15 de los meses de junio y diciembre.

Todos los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias anuales, cuyos períodos de devengo son de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, consistentes cada una de ellas en el importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento destino y el componente general por puesto de trabajo del complemento específico.

Las cuantías correspondientes a los conceptos retributivos anteriores se especifican y desglosan en las tablas anexas a este Convenio.

Complemento Variable de Productividad: Es un complemento retributivo variable, a extinguir, de carácter transitorio y no consolidable, cuyas cuantías por grupos se desglosan en el anexo II de este Convenio.

Este complemento se percibirá, sólo y exclusivamente, por las personas que lo vengán percibiendo en la fecha de publicación del presente convenio en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, en adelante BOPA, y con las condiciones y cuantías percibidas hasta la fecha.

Una vez que los trabajadores afectados alcancen el primer grado de carrera horizontal, finalizará el abono de este complemento.

Del mismo modo no se abonará este complemento en los casos en los que haya una interrupción de prestación de servicios por un período superior a 12 meses, entre contrato y contrato.

Complemento de carrera horizontal: Las partes negociadoras del convenio establecerán los criterios para el desarrollo de la evaluación de la carrera horizontal, así como procederán a valorar la utilización del programa informático Lenus, para proceder, en su caso, a la admisión y valoración de las solicitudes que se efectúen.

Sin perjuicio de lo anterior, el Sistema de Evaluación se compone, al menos, de tres elementos:

Bloque A. Actividad y competencias en la práctica asistencial: Contempla y evalúa la aportación del profesional a la consecución de los objetivos de la organización y las competencias profesionales y técnicas que aplica para la práctica asistencial.

Bloque B. Implicación y compromiso con la mejora de la organización: Contempla y evalúa la orientación e implicación del profesional en la mejora de la organización.

Bloque C. Desarrollo y transferencia del conocimiento: Contempla y evalúa la actualización permanente de conocimientos a través de la formación, así como la implicación en actividades docentes, de investigación, innovación y de transferencia del conocimiento.

La valoración de los factores de los Bloques A y B se llevará a cabo mediante Escalas de Conducta. En el caso de los factores del Bloque C, la evaluación se hará con arreglo a los baremos que se establezcan. Sin perjuicio de lo anterior, un 10% de la puntuación mínima exigida para cada grado deberá haberse obtenido en los 5 años anteriores a la solicitud de reconocimiento.

La puntuación mínima exigida en cada Bloque para acceder a cada grado, aumentará a medida que sube el nivel de grado, variando en función del estamento al que se valore.

El objetivo de la carrera horizontal, es conseguir la mejora continuada de la calidad de la atención y la asistencia al usuario.

El complemento de carrera horizontal de la categoría primera, es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional, a percibir en catorce mensualidades. A este complemento podrán acceder, siempre que reúnan las debidas condiciones y, previo reconocimiento por parte de la empresa, los trabajadores que tengan una relación laboral indefinida con la Fundación y que lleven cinco años de trabajos prestados en la empresa y soliciten el reconocimiento de dicha categoría. Su percepción se iniciará el día primero del mes siguiente a su reconocimiento. Su importe es el establecido en el anexo II de este convenio.

El complemento de carrera horizontal de la categoría segunda, es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional, a percibir en catorce mensualidades, que se aplicará, a aquellos trabajadores que hayan mantenido durante 5 años el complemento de carrera horizontal de la categoría primera, soliciten su reconocimiento y acrediten el cumplimiento del resto de requisitos del Sistema de Evaluación de Carrera horizontal de la Fundación Sanatorio Adaro para esta categoría. Será de aplicación a partir del 1 de enero del año 2025, percibiéndose el día primero del mes siguiente a su reconocimiento por parte de la empresa.

Se establecerá un nuevo y único acceso extraordinario a la categoría segunda para aquellas personas trabajadoras que, con 10 años de servicios prestados en la empresa, soliciten el reconocimiento de la misma en el período comprendido entre la firma del presente convenio y el 30 de septiembre de 2025 y con las condiciones y efectos establecidos en el párrafo anterior.

A partir del 1 de enero del año 2026, el acceso a esta categoría será el establecido en el Sistema de Evaluación de Carrera horizontal de la Fundación Sanatorio Adaro

El complemento de carrera horizontal de la categoría tercera es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional, a percibir en catorce mensualidades, que se aplicará, a aquellos trabajadores que hayan mantenido durante 5 años el complemento de carrera horizontal de la categoría segunda y soliciten el reconocimiento de la misma y acrediten el cumplimiento del resto de requisitos del Sistema de Evaluación de Carrera horizontal de la Fundación Sanatorio Adaro para esta categoría. Será de aplicación a partir del 1 de enero de 2026, percibiéndose el día primero del mes siguiente a su reconocimiento por parte de la empresa.

Tendrán un nuevo y único acceso extraordinario a la categoría, las solicitudes presentadas en el período comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 30 de junio del año 2026, de aquellas personas trabajadoras que, con 15 años de servicios prestados en la empresa, acrediten el cumplimiento del resto de requisitos del Sistema de Evaluación de Carrera de la Fundación Sanatorio Adaro para esta categoría. A partir del 1 de enero del año 2026, el acceso a esta categoría será el establecido en el mencionado Sistema de Evaluación.

El complemento de carrera horizontal de la categoría cuarta es un concepto salarial fijo para cada categoría profesional, a percibir en catorce mensualidades, que se aplicará a aquellos trabajadores que hayan mantenido durante 5 años el complemento de carrera horizontal de la categoría tercera y soliciten el reconocimiento de la misma. Se percibirá el día primero del mes siguiente a su reconocimiento por parte de la empresa.

Será de aplicación a partir del 1 de enero del año 2027, con un único acceso extraordinario a la categoría, en el período comprendido entre el 1 de julio del año 2026 y el 31 de diciembre del año 2026 para aquellas personas trabajadoras que, con 20 años de servicios prestados en la empresa, acrediten el cumplimiento del resto de requisitos del Sistema de Evaluación de Carrera de la Fundación Sanatorio Adaro para esta categoría. A partir del 1 de enero del año 2027, el acceso a esta categoría será el establecido en el mencionado Sistema de Evaluación.

En ningún caso los importes derivados de los distintos niveles del complemento de la carrera horizontal son acumulables entre sí, por lo que, accediendo a un nivel, dejan de percibirse los importes de los niveles inferiores.

Artículo 32.—*Pago de retribuciones y anticipos.*

Serán abonadas mensualmente dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente en la entidad bancaria donde el trabajador tenga domiciliada su cuenta o libreta de ahorro. Si se reconociera algún error en la confección de la nómina, deberá hacerse efectiva la diferencia económica en la nómina correspondiente del mes siguiente.

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

Capítulo VIII.—*Salud Laboral y otras prestaciones sociales*

Artículo 33.—*Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.*

Considerando el derecho de los trabajadores a su integridad física y protección eficaz en cuanto a su seguridad y salud, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias en materia de evaluación, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, llevando a cabo una actividad permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección.

Artículo 34.—*Comité de Seguridad y Salud.*

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Estará integrado por los delegados de prevención de una parte, y por los representantes de la Empresa, en número igual, de otra.

Los/as Delegados/as de Prevención, que podrán no ser miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de quince (15) horas mensuales, con la posibilidad de ser acumulables. Para el ejercicio de dicho crédito será necesario comunicar a la Dirección del centro dicha circunstancia, con al menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

Artículo 35.—*Vigilancia de la Salud individual.*

La Dirección del centro pondrá a disposición de los trabajadores, los medios necesarios para la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, según la normativa de aplicación vigente, realizándose obligatoriamente reconocimiento médico anual dentro de la jornada laboral para el personal fijo de plantilla.

El personal de nuevo ingreso será sometido a reconocimiento médico con carácter previo a su contratación.

Artículo 36.—*Ropa de trabajo.*

La Fundación facilitará a todo el personal fijo y eventual, los uniformes completos y el calzado necesario para que, en todo momento, estén en perfectas condiciones y mantengan los niveles de higiene adecuados. El planchado y limpieza de los mismos será por cuenta de la Empresa.

Es obligatorio para los trabajadores llevar siempre el uniforme completo dentro del recinto de trabajo, así como portar adecuadamente a su finalidad los elementos visuales de identificación personal y distintivos que la Dirección del Sanatorio establezca, no permitiéndose la colocación de ningún otro distintivo u ornamento sobre el uniforme de trabajo proporcionado.

Artículo 37.—*Póliza de Responsabilidad Civil y ayuda por fallecimiento.*

La Fundación suscribirá y abonará a su exclusivo cargo, un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal sujeto al presente Convenio, que pudiera derivarse del cumplimiento de su desempeño laboral, por el importe que la Dirección Gerencia estime oportuno.

En caso de fallecimiento, por causas naturales o por accidente de trabajo, del personal con relación laboral indefinida y en activo, la empresa abonará a sus causahabientes el importe de dos mensualidades de la nómina correspondiente al mes natural anterior a la fecha de su fallecimiento.

Artículo 38.—*Complemento en situación de Incapacidad Temporal.*

Durante el tiempo que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, y siempre y cuando reúna las condiciones para percibir la prestación económica por IT por parte de las entidades gestoras o colaboradoras correspondientes, se le incrementará el subsidio, en concepto de mejora directa de las prestaciones, en la cantidad correspondiente para alcanzar la totalidad bruta de los conceptos fijos (salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico, productividad fija y complemento de carrera horizontal) que venía percibiendo el trabajador en el mes anterior a la baja.

Capítulo IX.—*Derechos Sindicales*

Artículo 39.—*Órgano de representación.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación de los trabajadores, según la normativa vigente. El Comité de Empresa tendrá las siguientes garantías y facultades y ello sin perjuicio de lo contenido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a razón de veinte (20) horas mensuales por cada miembro del Comité de Empresa, para el ejercicio de las labores propias de su cargo, mediando en todo caso un preaviso como mínimo de cuarenta y ocho (48) horas, salvo razones de urgencia debidamente acreditadas.

2. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causas que los produzcan.

3. Tener a su disposición un tablón de anuncios con vitrina acristalada y cerradura, necesario para que bajo su responsabilidad se coloquen cuantos avisos y comunicados haya de efectuar y estime oportuno.

4. A cada organización sindical le corresponde distribuir el crédito de horas resultante de acumular las generadas por sus miembros en el Comité de Empresa. El uso y distribución de las mismas se determinará por la propia organización sindical entre los miembros del Comité de Empresa perteneciente a dicha organización.

5. Información periódica sobre las siguientes materias:

a) Mensualmente:

- Evolución de la plantilla.
- Índices de absentismo.
- Número de horas extraordinarias, desglosando servicios, grupos y causas de las mismas.

b) Trimestralmente:

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

Artículo 40.—*Secciones y delegados sindicales.*

Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales de acuerdo con lo previsto en la Ley y en sus estatutos. Sin perjuicio de lo anterior, a tenor del número de trabajadores de la empresa, y teniendo en cuenta el origen de la entidad, se procede al reconocimiento de las Secciones Sindicales dentro del centro siendo sus facultades y derechos los que exclusivamente se relacionan:

1. Nombramiento de un delegado sindical por cada sección de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección a Comité de Empresa.

2. Representar y defender los intereses del sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la Dirección del centro.

3. Podrán disponer de la misma información y documentación que ha sido puesta a disposición del Comité, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

4. Serán oídos por la Dirección del centro en aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

5. Tendrán derecho a solicitar ocasionalmente la presencia de dirigentes de su Central Sindical, mediante comunicación previa de al menos 72 horas, a la Dirección de la Empresa.

6. Cada delegado sindical podrá utilizar las horas que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, horas que se deducirán del crédito horario generado por los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a su sindicato.



Artículo 41.—*Deber de sigilo.*

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados sindicales, deberán guardar secreto de todos los hechos o noticias y datos que conozcan por razón de su cargo en aquellas materias que así esté determinado o se determine por la legislación vigente, y cualquier otra actuación que la Dirección del Centro califique expresamente de carácter reservado.

Ningún documento entregado por la Empresa al Comité, y a través de este a los delegados sindicales, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, aun después de cesar en el cargo representativo, o de que se suspenda o extinga la relación contractual.

Artículo 42.—*Cuotas sindicales.*

La empresa podrá proceder al descuento de cuotas sindicales sobre las retribuciones del trabajo y a su correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado, y en todo caso con la conformidad del trabajador afectado.

Artículo 43.—*Asamblea de los trabajadores.*

El Comité de Empresa, o los delegados sindicales, podrán convocar asambleas de trabajadores en el centro hospitalario siendo responsables de su normal desarrollo.

Al no poder participar simultáneamente toda la plantilla de personal en la asamblea por causa del trabajo a turnos, las diversas reuniones parciales y sucesivas que hayan de celebrarse se considerarán como una sola asamblea y datada en el día de la primera de aquéllas.

Salvo acuerdo específico con la dirección del centro las asambleas ordinarias y extraordinarias tenderán a celebrarse dentro de las horas de menor actividad asistencial, a fin de no dificultar el programa normal de asistencia. Dichas asambleas podrán tener carácter general o parcial, siendo necesario, para estas últimas, considerar los mínimos indispensables en las Unidades de Asistencia.

El régimen de asambleas será el siguiente:

1. Asambleas ordinarias: Mediante preaviso a la dirección del centro, que deberá acusar recibo de dicha convocatoria, con al menos 48 horas de antelación, y en el que se hará constar el orden del día.
2. Asambleas extraordinarias: Con carácter excepcional y/o para la negociación colectiva, podrán realizarse asambleas con un preaviso menor de 48 horas, justificándose en todo caso y en la petición, las circunstancias excepcionales.

Capítulo X.—Igualdad de trato y Oportunidades

Artículo 44.—*Plan de Igualdad.*

La igualdad entre sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos de ámbito universal. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apoya el desarrollo de este principio a través de los Planes de Igualdad. La igualdad en el trato y en las oportunidades entre hombres y mujeres es una de las prioridades en el seno de esta organización ya que permite adaptarse a los cambios del mercado laboral que exigen nuevas formas de gestión que garanticen la competitividad y calidad de los servicios.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el compromiso de consecución de igualdad efectiva en el acceso a la entidad, la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral y familiar, la salud laboral y demás condiciones de la prestación laboral.

Capítulo XI.—Régimen Disciplinario

Artículo 45.—*Calificación de las faltas laborales de los trabajadores.*

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

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

1) Serán faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad al trabajo, sin justificación, en un período de treinta días naturales.
- b) La ausencia del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración para la empresa o para un tercero, o fuere causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.
- c) No comunicar a la Empresa un domicilio a efectos de notificaciones, así como no comunicar los cambios que puedan afectar a las obligaciones de carácter fiscal o de Seguridad Social de la empresa respecto a sus trabajadores. En ambos casos la notificación deberá efectuarse por escrito en el plazo de 30 días desde que se produjo el suceso.
- d) Pequeños descuidos voluntarios en la conservación del material, locales y documentos de la empresa.
- e) Falta de aseo o limpieza personal del trabajador.
- f) No utilizar el uniforme, ropa de trabajo, o elementos de identificación y/o la tarjeta identificativa, proporcionados por la empresa, dentro del recinto hospitalario.



- g) La ausencia de comunicación de la falta al trabajo, por causa justificada, y con la debida antelación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Se entenderá como debida antelación la que permita el desarrollo normal de la actividad del servicio.
- h) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de un día en un período de treinta días.
- i) Ausentarse del centro de trabajo, durante el tiempo de descanso diario retribuido.
- j) El consumo de productos derivados del tabaco dentro del centro de trabajo en cualquier circunstancia y en los exteriores del mismo durante la jornada laboral.
- k) Utilizar medios corporativos para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando dichos usos puedan considerarse menores, puntuales y no ocasionen perjuicios para la organización. En caso de estimarse un quebranto de la disciplina, un uso continuado o de derivarse perjuicios para la organización, podrá considerarse como grave o muy grave en función de las circunstancias concurrentes

2) Serán faltas graves:

- a) La falta de respeto o consideración a los superiores, compañeros o subordinados, así como a los usuarios del centro y a sus familiares.
- b) El incumplimiento de las ordenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de la que se derive o pueda derivarse perjuicios graves para el centro, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos o medios de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
- c) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero, riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave. Se considerará imprudencia en acto de trabajo la no utilización de prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio proporcionados por la empresa.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días consecutivos en un período de treinta días naturales. Bastará una sola falta cuándo tuviera que relevar a un compañero, o cuándo como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa o a un tercero.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más tres días en un período de 30 días naturales.
- g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada; el empleo para uso propio, de medios o servicios de la empresa, así como la negligencia en la custodia, cesión a terceros, o el uso de clave de acceso distinto al que le ha sido asignado al trabajador.
- h) El uso o utilización por el personal sanitario, fuera de los locales del centro, del uniforme, ropa de trabajo, elementos o distintivos de identificación, proporcionados por la empresa.
- i) No atender a los usuarios del centro y a sus familiares, de acuerdo a las normas del correcto ejercicio de la profesión.
- j) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de Servicios.
- l) El abandono del trabajo sin causa justificada y previo aviso. Si implicase quebranto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerado como falta muy grave.
- m) No comunicar brechas de seguridad o no denunciar conductas irregulares de las que se tenga conocimiento, salvo en aquellos supuestos en los que en función de las circunstancias concurrentes pueda considerarse como muy grave.
- n) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza en un plazo de noventa días, a contar desde el momento que la empresa tiene conocimiento de la primera falta.

3) Serán faltas muy graves:

- a) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, de tres días consecutivos en un período de treinta días naturales.
- b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante siete días o más en un período de treinta días naturales, o durante más de veinte días en cada período de noventa días naturales.
- c) La negativa a realizar los reconocimientos médicos obligatorios conforme a la normativa vigente.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe simulación cuando un trabajador en baja, realice trabajos de cualquier índole ya sea por cuenta propia o ajena o prolongue la baja mediante engaño u omisión del tratamiento médico prescrito.

- e) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- g) La utilización o difusión de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa, así como violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa y/o trabajador.
- h) El falseamiento de datos e informaciones de titularidad o responsabilidad de la Empresa.
- i) La competencia desleal con la empresa; así como el ejercicio de actividades concurrentes con las prestadas en el centro, de conformidad con los criterios y parámetros establecidos en el presente pacto.
- j) Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración al personal que presta servicios en el centro, así como a los usuarios del mismo y a sus familiares.
- k) El abuso de autoridad, considerándose como tal, los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración con los subordinados.
- l) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo, o el no acatamiento, sin causa justificada de los criterios y directrices que constituyen la política marcada por la empresa.
- m) La inobservancia de las prescripciones facultativas, así como administración de cualquier tratamiento, fármaco o similar, sin contar con la correspondiente autorización o indicación expresa por parte del facultativo correspondiente.
- n) Desarrollar conductas contrarias a lo previsto en los procedimientos incluidos en el Sistema de Prevención de Delitos y, especialmente, en el Código de Conducta de Fundación Sanatorio Adaro.
- ñ) Acceder a la historia clínica – con independencia del soporte en el que conste – de pacientes, en aquellos casos en los que dicho acceso no venga motivado por la prestación de la asistencia socio-sanitaria o la ejecución de las gestiones administrativas propias. Lo anterior, se entenderá sin perjuicio de aquellos supuestos en los que el profesional pueda motivar el acceso de conformidad con la legalidad vigente
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza en un plazo de 180 días naturales, a contar desde el momento que la empresa tiene conocimiento de la primera falta.

Artículo 46.—*Acoso sexual.*

Todas las personas tienen derecho a respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales; la persona que lo realiza sabe o debe saber que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

Tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 47.—*Acoso laboral.*

Las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para evitar, prevenir y proteger al trabajador de cualquier conducta, cualquiera que sea su origen o causa, que conlleve comportamientos o actos dentro del entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tengan como objetivo intimidar, apocar, o consumir emocionalmente e intelectualmente al sujeto que la sufre, con vistas a forzar su salida de la organización o al deterioro de las relación laboral, en si misma considerada.

Artículo 48.—*Sanciones.*

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación o apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a noventa días.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- c) Despido.

Las sanciones por faltas muy graves recogidas en los apartados a) y b) no serán excluyentes entre sí, pudiendo imponerse simultáneamente a razón de la importancia de la falta cometida.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 49.—*Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 50.—*Procedimiento sancionador.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves, requerirá notificación por escrito al trabajador, previa audiencia del mismo, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar seis meses desde la fecha de su imposición.

Artículo 51.—*Descuelgue del convenio.*

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y por acuerdo entre la Dirección Gerencia de la Fundación Sanatorio Adaro y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la entidad las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, y relativas a las materias contenidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter previo a la implantación de las medidas de inaplicación, será necesario iniciar un período de consultas de duración no superior a 15 días, entre la empresa y las secciones sindicales, si estas así lo acuerdan y siempre que tengan representación mayoritaria en el Comité, o en su defecto, entre la empresa y el Comité de Empresa.

Si existe acuerdo durante el período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas que fundamentan la inaplicación, y ese acuerdo solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y desde que fecha, no pudiendo en ningún caso tener carácter retroactivo y su duración no podrá ser superior al momento de finalización del presente Convenio.

En el caso de llegar a un acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En ausencia de acuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo en el plazo indicado de siete días, la parte que inste el descuelgue deberá recurrir, si así lo desea, a los procedimientos que se hayan establecido en el Acuerdo Interprofesional vigente en el Principado de Asturias, en concreto, al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias, en adelante AISECLA, con el fin de solventar las discrepancias surgidas durante la negociación.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias.

La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto. Tal decisión podrá ser impugnada ante los órganos judiciales competentes.

El resultado que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito y solo podrá tener efectos desde dicha decisión y durante la vigencia inicial y prevista en el Convenio Colectivo.

Artículo 52.—*Uso de medios corporativos.*

Los medios electrónicos de información y comunicación de la Fundación Sanatorio Adaro- tales como equipos y dispositivos informáticos, correo electrónico, herramientas informáticas e Internet, entre otros -, que se pongan a disposición de los trabajadores deberán ser empleados para fines relacionados con la actividad de la Fundación y el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Los trabajadores deberán realizar un uso adecuado y responsable de los medios puestos a su disposición, siendo los medios corporativos de uso exclusivamente profesional y, por tanto, quedando prohibido su uso para fines personales y en general, ajenos a las funciones encomendadas.

La Fundación Sanatorio Adaro desarrollará instrucciones específicas sobre el uso de medios corporativos, siendo las mismas de obligado cumplimiento por todos los trabajadores.

Cuando existan indicios de un uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, la empresa podrá realizar las comprobaciones que se estimen oportunas y necesarias. Dichas comprobaciones, en la medida de lo posible, se realizarán en presencia del usuario afectado y contando con un representante legal de los trabajadores.

Asimismo, debe tenerse en consideración, que dada la importancia de dichos medios y en aras de garantizar la seguridad de las informaciones que se albergan en los mismos, la Fundación ejecutará controles periódicos, peritajes y auditorías, pudiendo valerse de los hallazgos localizados con fines disciplinarios.

Artículo 53.—*Particularidades de acceso a información relativa a pacientes:*

Todo acceso a la historia clínica – con independencia del formato – deberá quedar motivado en la prestación asistencial socio-sanitaria requerida por el paciente asignado al correspondiente profesional y consiguientes gestiones administrativas.

A priori, todo acceso que no venga motivado por la prestación asistencial socio-sanitaria y sus consiguientes gestiones administrativas tendrá la consideración de indebido, revistiendo una especial gravedad.

Fundación Sanatorio Adaro realizará controles periódicos, pudiendo emprenderse las acciones legales que se estimen procedentes en caso de detectarse irregularidades en los accesos.

Artículo 54.—*Medidas de control laboral.*

La empresa dispone de fórmulas de supervisión de la prestación laboral tales como sistemas de fichaje/control de la jornada laboral, videovigilancia, monitorización e inspección periódica de los equipos informáticos corporativos, revisión/monitorización del correo electrónico corporativo, control sobre el uso de los medios corporativos o revisión registro de accesos a la historia clínica.

En base al interés legítimo de Fundación Sanatorio Adaro y al amparo de las facultades de vigilancia y control contempladas en el artículo 20 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se prevé la posibilidad de uso de las informaciones obtenidas a partir de las fórmulas de supervisión de la prestación laboral con fines disciplinarios, como medio de acreditación de las conductas irregulares detectadas.

Artículo 55.—*Derecho a la desconexión digital.*

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el descanso de los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

La desconexión digital afecta a la respuesta a mensajes, llamadas, correos electrónicos y, en general, comunicaciones profesionales con independencia del medio o formato empleado, así como la realización de conexiones telemáticas fuera del horario laboral establecido, así como durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones. Se entenderán como excepciones a la regla general de desconexión, los supuestos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, la coordinación de actuaciones de urgencia y las actuaciones de los trabajadores en trabajos de retén o de guardia.

En aras de dotar de eficacia lo anteriormente expuesto, la Fundación adoptará medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión, como puede ser, la adopción de una Guía sobre el uso adecuado de las herramientas digitales.

Artículo 56.—*Principio de igual de trato y no discriminación.*

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

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

Artículo 57.—*Personas LGTBI.*

Las partes firmantes asumen los principios de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad, y a avanzar en la erradicación de la discriminación hacia las personas LGTBI. Por ello se comprometen a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras LGTBI y a erradicar las posibles situaciones de discriminación, para asegurar que en el ámbito de la empresa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

A este respecto se establecen medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que se contemplan en la disposición adicional 5.ª del presente convenio.

Cualquier actuación que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras LGTBI, tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Disposición Adicional 1.ª

Los trabajadores, que a la fecha de la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo el complemento denominado "Vale del Carbón", seguirán percibiéndolo en las mismas cuantías y condiciones que las establecidas hasta la fecha. El importe a percibir es de carácter fijo, no siendo objeto de incremento o revalorización.

Disposición Adicional 2.ª Mantenimiento de Homologación

Ambas partes reiteran el espíritu del Acuerdo de Homologación de 9 de mayo de 2003 entre la Fundación Sanatorio Adaro y sus trabajadores.

Desde la firma del presente Convenio, las modificaciones en las condiciones de trabajo que impliquen una mejora para el personal que preste sus servicios en el Servicio de Salud del Principado de Asturias, en adelante SESPA, bien se establezca por decisión del propio SESPA, bien por acuerdo con los representantes de los trabajadores, será de aplicación al personal de la Fundación Sanatorio Adaro.

En los términos referenciados, estas mejoras se llevarán a cabo previa decisión de la Comisión Paritaria quien determinará los modos y plazos en que se efectuarán dichas modificaciones, con efectos retroactivos desde su entrada en vigor en el SESPA y debiendo estar implantadas en un plazo no superior a seis meses a contar desde la aplicación efectiva por parte de éste.

Disposición adicional 3.ª Resolución de conflictos en caso de desacuerdo

Las partes firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a someter a la Comisión Paritaria, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de Conflicto Colectivo, las discrepancias y diferencias que pudieran surgir con el fin de buscar en su seno una solución negociada al respecto.

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria, en las materias establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o en materia de inaplicación salarial del Convenio Colectivo, o cualesquiera otras discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión, éstas se resolverán de acuerdo con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional correspondiente de ámbito autonómico o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

A todos los efectos el domicilio de la Comisión Paritaria será el del Hospital Fundación Sanatorio Adaro, sito en la calle Jove y Canella, n.º 1 de Langreo.

Disposición adicional 4.ª

Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 1.—*Objeto del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

En relación al contenido de los convenios colectivos previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la representación de la empresa y el Comité de empresa acuerdan implantar un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, con el fin de garantizar la seguridad del personal frente a dichas situaciones.

Artículo 2.—*Activación del protocolo.*

Únicamente se llevará a cabo la activación del protocolo, si la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso pudiera suponer un riesgo para la seguridad física del personal de la Fundación. A estos efectos se deberá atender a las recomendaciones de las diversas administraciones competentes, en el ámbito geográfico donde la Fundación realiza sus actividades.

A estos efectos, la dirección de Fundación analizará cada situación generada y, en caso de que proceda, implementará las medidas de actuación que considere dentro de las expuestas a continuación, adaptándolas a las necesidades específicas y la gravedad de la situación:

- a) Comunicación de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso al personal:

A estos efectos, los canales de comunicación que se utilizarán para proporcionar la información necesaria serán, entre otros, el programa Lenus y el correo electrónico corporativo.

Para que la medida propuesta sea eficaz el personal deberá actualizar, siempre que sea necesario su domicilio, y teléfono de contacto.

- b) A partir de ese momento, las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido establecido en la legislación vigente, siempre que reúnan las condiciones necesarias para su concesión.
- c) En su caso y en la medida que sea posible a tenor de la naturaleza de los servicios que se prestan en el centro, se podrá dotar de flexibilidad en la ejecución de los trabajos a realizar, a tenor de las limitaciones que haya producido la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso.
- d) La Fundación pondrá a disposición del personal afectado, un buzón en el que podrán remitir su situación y/o incidencias personales para ser conocidas y valoradas por la entidad.
- e) Implantación del teletrabajo, en el caso del personal que pueda prestar servicios en dicha modalidad.
- f) Provisión de equipos de protección individual y/o colectiva, en su caso.
- g) Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

Las medidas enunciadas se aplicarán mientras dure catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso, sin perjuicio de otras medidas que determinen las administraciones competentes.

La desactivación de dichas medidas será proporcional a la reversión de la causa que las haya generado.

La dirección de la Fundación informará al Comité de Empresa de la activación del presente protocolo como consecuencia de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

Disposición adicional 5.ª

Con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, las partes firmantes han acordado la adopción de las siguientes medidas:

a) Acceso al empleo.

El objetivo de estas medidas es contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterio para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Atender únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida en los procesos de selección, sin considerar aspectos de orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Evitar preguntas que puedan contener sesgos relacionados con la diversidad en las entrevistas de los procesos de selección.
- Utilizar lenguaje no discriminatorio en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.
- Contribuir a la erradicación de estereotipos en el acceso al empleo, garantizando la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI.

b) Clasificación y promoción profesional:

El objetivo de estas medidas es asegurar que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Asegurar que los criterios para la clasificación profesional de las personas LGTBI, se basan en elementos objetivos, como la cualificación y la capacidad.
- Asegurar que todas las personas trabajadoras tendrán las mismas oportunidades de promoción profesional, sin tener en cuenta su orientación sexual, identidad o expresión de género.

c) Formación, sensibilización y lenguaje:

El objetivo de estas medidas es integrar en el plan de formación de Fundación Sanatorio Adaro, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Revisar el Plan de formación y los contenidos de los materiales formativos para evitar situaciones que atenten contra la diversidad.
- Integrar en el Plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades, y la no discriminación.
- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones emitidas por Fundación Sanatorio Adaro.
- Dar difusión al conjunto de medidas para favorecer la igualdad de oportunidades y no discriminación hacia las personas LGTBI.
- Difundir los protocolos de acoso, informando de que también incluyen la actuación ante conductas que pudieran ser constitutivas de acoso discriminatorio hacia las personas LGTBI.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

El objetivo de estas medidas es promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección a las personas LGTBI, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Las medidas acordadas son las siguientes:

- Fomentar un clima laboral seguro y libre de discriminación.
- Facilitar las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todas las personas trabajadoras con independencia de su condición sexual y/o de género.
- Facilitar que los canales a disposición de las personas trabajadoras tengan formación y sensibilización adecuada para atender cualquier solicitud que pueda llegar del colectivo LGTBI.



e) Permisos y beneficios sociales para personas LGTBI:

Todas las personas trabajadoras LGTBI tienen garantizado el acceso a los permisos, beneficios sociales y demás derechos previstos en el presente convenio.

Las partes firmantes acuerdan que el "Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Fundación Sanatorio Adaro" será de aplicación a las personas LGTBI ante situaciones de acoso, violencia y discriminación por razón de orientación, identidad sexual y expresión de género.

Disposición Final Única.—Abono de diferencias salariales

Las diferencias salariales que se deriven de la aplicación de las nuevas retribuciones contenidas en el presente convenio colectivo, deberán abonarse antes del 30 de noviembre de 2025.



ANEXO I: TABLA SALARIAL 2025

PERSONAL FACULTATIVO								
PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	S. BASE	C. DESTINO	C. ESP	P. FIJA	TOTAL MES	P.EXTRA	TOTAL AÑO ADARO
ADJUNTO/FEA	A	1.396,25 €	734,82 €	1.511,46 €	570,15 €	4.212,67 €	3.642,52 €	57.837,14 €
PERSONAL SANITARIO NO LICENCIADO								
PUESTO DE TRABAJO		S. BASE	C. DESTINO	C. ESP	P. FIJA	TOTAL MES	P.EXTRA	TOTAL AÑO ADARO
FISIOTERAPEUTA	B	1.185,00 €	596,69 €	534,94 €	26,10 €	2.342,73 €	2.316,63 €	32.745,98 €
ENFERMERO /DUE	B	1.185,00 €	596,69 €	534,94 €	1,92 €	2.318,55 €	2.316,63 €	32.455,84 €
TERAPEUTA OCUPACIONAL	B	1.179,22 €	593,78 €	513,63 €	1,91 €	2.288,54 €	2.286,63 €	32.035,74 €
TECNICO ESPECIALISTA	C	883,36 €	469,34 €	381,33 €	33,61 €	1.767,64 €	1.734,03 €	24.679,67 €
AUX. ENF. UNIDAD HOSP,	D	722,29 €	412,75 €	348,33 €	68,19 €	1.551,56 €	1.483,37 €	21.585,45 €
AUX. ENF. SERV. CENTRALES	D	722,29 €	412,75 €	342,96 €	68,19 €	1.546,19 €	1.478,00 €	21.510,28 €
PERSONAL NO SANITARIO								
PUESTO DE TRABAJO		S. BASE	C. DESTINO	C. ESP	P. FIJA	TOTAL MES	P.EXTRA	TOTAL AÑO ADARO
JEFE DE SECCION.- GRUPO B	B	1.185,00 €	734,82 €	1.029,14 €	- €	2.948,96 €	2.948,96 €	41.285,41 €
TRABAJADOR SOCIAL	B	1.185,00 €	596,69 €	488,28 €	- €	2.269,97 €	2.269,97 €	31.779,62 €
GRUPO ADMINISTRATIVO	C	883,36 €	469,34 €	381,33 €	23,97 €	1.757,99 €	1.734,03 €	24.563,99 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	722,29 €	412,75 €	342,96 €	83,59 €	1.561,59 €	1.478,00 €	21.695,14 €
CONDUCTOR DE INSTALACIONES	D	722,29 €	412,75 €	342,96 €	157,96 €	1.635,96 €	1.478,00 €	22.587,56 €
LAVANDERA, PLANCHADORA Y PEON	E	659,43 €	356,14 €	275,96 €	119,42 €	1.410,95 €	1.291,53 €	19.514,44 €

Concepto/ Grupo		Precio
Guardias médicas de personal facultativo:		
		Valor hora de guardia
Días laborables de Lunes a Viernes		29,73
Sábados, domingos y festivos		31,78
Festivos especiales		45,10
Quinta guardia y siguientes		31,78
Resto de Personal (Dentro de la jornada ordinaria):		
Grupo B	Por cada hora de noche en día laborable	4,69
	Por cada hora en domingo o festivo	10,16
	Por cada hora de noche en domingo o de festivo	10,05
Grupo C	Por cada noche de día laborable	3,86 €
	Por cada domingo o festivo	8,12
	Por cada noche de domingo o festivo	7,99 €
Grupo D	Por cada hora de noche en día laborable	3,59
	Por cada hora en domingo o festivo	7,84
	Por cada hora de noche en domingo o de festivo	7,71

ANTIGÜEDAD	
Grupo	Cuantía Mensual por trienio
A	53,67
B	42,95
C	32,26
D	21,56
E	16,18

Complemento de Turnicidad*	
Grupo de clasificación	€/mes
B	123,01
C	66,63
D	57,41

Cantidad Mensual de carácter básico **	
Grupo de clasificación	€/mes
B	51,26 €
C	
D	

* En la nómina del trabajador esta cantidad se adiciona al Complemento Específico (CE). Estas cuantías no se computan en el CE para el abono de las pagas extraordinarias. ** Cuantía para personal que no perciba ninguna retribución mensual por conceptos de turnicidad, nocturnidad, festividad, noches festivas o atención continuada, que se adiciona al C. Específico, no se computan en el CE para el abono de las pagas extraordinarias

COMPLEMENTO CARRERA HORIZONTAL

COMPLEMENTO CARRERA HORIZONTAL 2025				
FACULTATIVOS Y PERSONAL SANITARIO				
GRUPO	categoria 1ª Mes	categoria 1ª Año	categoria 2ª Mes	categoria 2ª Año
A	235,65	3299,13	424,01	5936,13
B	158,87	2224,12	271,37	3799,18
C	89,05	1246,70	178,13	2493,77
D	72,09	1009,21	144,20	2018,76
PERSONAL NO SANITARIO				
GRUPO	categoria 1ª Mes	categoria 1ª Año	categoria 2ª Mes	categoria 2ª Año
B	135,66	1899,31	271,37	3799,18
C	89,05	1246,70	178,13	2493,77
D	72,09	1009,21	144,20	2018,76
E	55,11	771,57	110,25	1543,48

ANEXO II

COMPLEMENTO VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD (A EXTINGUIR)

Las cantidades brutas a percibir, del complemento variable de productividad, son las que se exponen en la siguiente tabla:

PUESTO DE TRABAJO	CPV	
	Mensual	Anual
PERSONAL FACULTATIVO		
ADJUNTO/FEA	120,57	1446,86
PERSONAL SANITARIO NO LICENCIADO		
FISIOTERAPEUTA	86,38	1036,56
ENFERMERO /DUE	86,38	1036,56
TECNICO ESPECIALISTA	53,88	646,55
TCAE. UNIDAD HOSP,	47,04	564,46
TCAE. SERV. CENTRALES	47,04	564,46
PERSONAL NO SANITARIO		
JEFE DE SECCION.- GRUPO B	72,70	872,39
TRABAJADOR SOCIAL	72,70	872,39
GRUPO ADMINISTRATIVO	53,88	646,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	47,04	564,46
CONDUCTOR DE INSTALACIONES	47,04	564,46
LAVANDERA, PLANCHADORA Y PEON	40,20	482,38