



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta Asistencia y Análisis Clínicos (expediente C-004/2022. código 33001315011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 12 de enero de 2022, 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 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios 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 Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a fecha 11 de marzo de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 17-06-2020 (publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-01886.

CONVENIO COLECTIVO PARA ESTABLECIMIENTOS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA, ASISTENCIA Y ANÁLISIS CLÍNICOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2022-2024

Artículo 1.—Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el Principado de Asturias.

Artículo 2.—Ámbito personal.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por los sindicatos USO, CCOO y UGT en representación de la parte social, y por la Asociación de Empresarios de Sanatorios y Afines de Asturias por la parte empresarial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas destinadas a Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencias, Consulta y Laboratorio de Análisis Clínicos, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta y el personal dependiente de las mismas, con la sola excepción de las Instituciones de la Seguridad Social, Hospitales Públicos y dependientes del Principado de Asturias.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 3.bis.—Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio con una antelación mínima de un mes. Denunciado el convenio, y hasta la firma del que lo sustituye, quedara vigente en su totalidad el presente documento.

Hasta nuevo pacto, se incrementarán anualmente los conceptos retributivos en la cuantía del IPC real del año anterior.

Artículo 4.—Jornada.

La jornada laboral máxima será de 1.741 horas de trabajo efectivo al año en 2022, 1.726 horas en 2023 y 1.711 en 2024.



Todos los trabajadores que realicen una jornada continuada igual o superior a cinco horas, disfrutarán de un descanso de 15 minutos, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos efectos.

El régimen de jornada y distribución de la misma podrá ser alterado a lo largo del año, sin que ello suponga modificación de condiciones de trabajo, con un máximo de un 10% de la jornada anual, y un preaviso de 5 días. A fin de atender las necesidades de derivadas de la asistencia a los pacientes en la época del año en que se produzca una variación en la demanda de servicios, o cuando por asistencia a cursos, congresos o suspensión temporal de la actividad por razón de enfermedad u otras causas se produjera una alteración en el régimen de funcionamiento de la clínica. En todo caso se respetarán las normas sobre jornadas máximas y descanso entre jornadas. Dicho cambio se comunicará previamente a los representantes de los trabajadores.

A efectos de seguimiento y control de asistencia, se establecerán los sistemas que vengan a considerar como más adecuados las empresas, de acuerdo a su volumen en los que se reflejarán los días y horas efectivas trabajadas, por cada uno de los que puedan quedar sujetos al mismo. Los documentos que a tal efecto se produzcan (fichas, tarjetas, listas de firmas...) se conservarán por un período de tres años, pudiendo durante este tiempo, ser examinados por los representantes legales de los trabajadores, previa solicitud a la dirección de la empresa o a la persona por ella delegada.

Artículo 4.bis.—*Festivos del 24 y 31 de diciembre.*

Serán festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando alguno de estos días festivos coincida con un día semanal de descanso del trabajador/a con jornada de lunes a viernes, éste tendrá derecho a disfrutar de otro día, en compensación, que se determinará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 5.—*Horarios y turnos.*

Se respetará el sistema de horarios y turnos que las empresas tengan establecido con su personal. Cualquier modificación de los horarios y turnos, se ajustará a la normativa vigente, con la excepción prevista en el artículo 4.

Artículo 5.bis.—*Guardias localizadas.*

Caso de que los trabajadores que realicen guardias localizadas deban personarse en el centro de trabajo en el curso de las mismas, mediarán al menos siete horas desde el final de la actividad presencial de la guardia hasta el inicio de la siguiente jornada.

Artículo 6.—*Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año.

La fecha para el comienzo de su disfrute se fijará en el mes de enero de cada año, por acuerdo entre el empresario y el trabajador, fijándose una rotación entre, los trabajadores de la plantilla, para dicho disfrute y sin menoscabo de las preferencias ya articuladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre los meses de mayo y septiembre, ambos inclusive, sin perjuicio del acuerdo entre empresa y trabajador para disfrutarlas en otras fechas.

Si fuera necesario disfrutarlas fuera de las fechas señaladas y no existiera acuerdo entre las partes, decidirá la jurisdicción competente.

Si se fraccionan en dos o más períodos, el período mínimo sería 7 días.

Artículo 7.—*Permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio Eclesiástico o Civil o pareja de hecho: Quince días naturales.
- b) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave (entendiendo como tal la que requiere hospitalización), e intervención quirúrgica (que requiera hospitalización), de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o cuñados, tres días naturales, extensibles otros dos más, si dichos hechos tienen lugar a más de 150 km.

Dos días en caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos más si los hechos tienen lugar a más de 150 km.

Estos días se podrán disfrutar fraccionados a lo largo de la duración del proceso.

- c) Por cirugía ambulatoria que precisen reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días, ampliables a dos más si los hechos tienen lugar a más de 150 km. Por pruebas diagnósticas, que precisen reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 1 día.
- d) Por muerte de tíos y sobrinos, cunados y políticos: Un día.
- e) Por nacimiento o adopción de hijo: Tres días.



- f) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador: Un día.
- g) Por traslado de domicilio habitual: Un día.
- h) Los trabajadores que cursen con regularidad, en centros oficiales, estudios para la obtención de un título académico o profesional, para asistir a los exámenes oficiales que al respecto sean convocados, el tiempo imprescindible, siempre que el horario del examen coincida con el horario de trabajo. En caso de jornada nocturna, el descanso será la noche anterior.
- i) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica o para atender un deber inexcusable de carácter público o personal del trabajador en ambos casos.

Asimismo, se reconoce a favor del progenitor custodio con hijo/a a cargo y limitado por unidad familiar, permiso retribuido para acompañarlo/a a consultas médicas hasta un máximo de cinco horas al año, pudiendo distribuirse este permiso en dos periodos.

Idéntico permiso se reconoce para acompañar a familiares en primer grado con dependencia del solicitante del permiso.

- j) Todo trabajador afectado por el presente convenio tendrá derecho a 2 días de libre disposición anual (que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo), uno por cada semestre natural, que se deberá solicitar con 7 días de antelación, salvo casos de urgente necesidad en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días. Procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesado con al menos 48 horas de antelación. Se podrá acumular al período vacacional.

El día correspondiente al primer semestre solo se podrá disfrutar en el segundo semestre caso de haber sido solicitado y denegado durante el primer semestre y siempre que se solicite nuevamente en el segundo semestre. De denegarse nuevamente se disfrutará en todo caso antes del 31 de enero del año siguiente.

Artículo 8.—*Licencias.*

Todos los trabajadores podrán solicitar permisos o licencias sin retribuir por un período mínimo de 7 días y máximo de 3 meses en el año. Su concesión queda sujeta a las necesidades organizativas de la empresa. En todo caso no cabrá la solicitud de tal permiso para su disfrute entre los meses de junio y septiembre, con el fin de prestar servicios en otros centros sanitarios.

Artículo 9.—*Ingresos, ceses y contratos.*

El Comité de Empresa y Delegados de Personal recibirán información puntual del tipo de contratos que se den en su empresa.

Recibos de finiquito: El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de tal posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Con independencia de lo anterior, el trabajador que vaya a proceder a la firma del recibo del finiquito podrá, previamente, exigir de la empresa una copia del mismo, y demorar la firma de dicho recibo por espacio de 48 horas para efectuar las consultas que al respecto estime convenientes.

Aquellos trabajadores que cesen en las empresas, por cualquier causa, antes de la firma del Convenio mantendrán el derecho al abono de los atrasos correspondientes a dicho Convenio, independientemente de la firma del finiquito.

Los contratos en prácticas o en formación, tendrán unas retribuciones del 80% el primer año y el 90% el segundo año de las retribuciones de convenio, en función al tiempo de trabajo efectivo.

Toda rescisión de contrato debe requerir un preaviso de quince días. La empresa tendrá obligación de comunicar con un preaviso de 15 días la finalización de su contrato a los trabajadores vinculados a la misma como mínimo 12 meses ininterrumpidamente.

Los períodos de prueba serán de tres meses para el grupo A, un mes para el B y C, y 15 días para el D y E. En ningún caso excederá del 50% de la duración del contrato.

Artículo 10.—*Jubilación.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, podrán acogerse voluntariamente al régimen de jubilación anticipada o parcial, con contrato de relevo en las condiciones establecidas en la legislación vigente.

Artículo 11.—*Excedencia voluntaria.*

Podrá ejercerse el derecho a la excedencia cuando el trabajador haya prestado servicios en la empresa durante un año con carácter fijo. El tiempo de excedencia no podrá ser superior a cinco años.



En materia de permisos por lactancia, reducción de jornada para el cuidado de hijos menores y excedencia para el cuidado de hijos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se podrá acumular la hora de lactancia en un período de 15 días efectivos de trabajo, que se disfrutarán a continuación del período de maternidad.

Las empresas garantizarán la efectividad del derecho de retorno al puesto de trabajo una vez concluida la excedencia, siempre que exista vacante, salvo que la empresa hubiese resultado afectada, por un expediente de regulación de empleo o hubiera amortizado puestos de trabajo por despido objetivo. Si no existiese vacante en su grupo, podrá incorporarse a una vacante de grupo inferior hasta que el momento en el que exista una vacante de su grupo.

El resto de excedencias se regularán por la legislación vigente.

Artículo 12.—*Reconocimientos.*

Las empresas realizarán obligatoriamente un reconocimiento médico anual, todo el personal.

Artículo 13.—*Prendas de trabajo.*

Las empresas entregarán a todo el personal los uniformes completos y necesarios para que en todo momento estén en perfectas condiciones.

Asimismo, calzado y guantes (al personal que lo necesite). La limpieza y planchado de los mismos, serán por cuenta de la empresa.

Artículo 14.—*Incapacidad Temporal.*

Durante el tiempo que los trabajadores se encuentren en dicha situación, tanto derivada de enfermedad común, como de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán considerados en activo a todos los efectos, incrementándose el subsidio correspondiente, en concepto de mejora directa de prestaciones a cargo de la empresa, en la cantidad necesaria para alcanzar:

- Diagnósticos incluidos en el apdo. 1 del R. D. 1148/2011: 100%.
- Accidente de trabajo, enfermedad profesional o ingreso hospitalario: 100%.
- En el resto de las situaciones, 1 al 15 día 75%, del 16 en adelante 85%.
- Los días de IT, siguientes al alta del ingreso hospitalario se retribuirán del día 1 al 15 100%, del día 16 en adelante 85%.

Artículo 15.—*Tabla de retribuciones.*

La tabla salarial para el año 2022 es la que se detalla en el anexo y supone un incremento lineal de 40 € del salario base de todas las tablas de 2020, actualizadas conforme al IPC general de 2019 (0,8%). El incremento lineal de 40 € no será absorbible ni compensable.

La tabla salarial para el año 2023 será la que resulte de aplicar a la tabla salarial para 2022 el incremento que se corresponda con la media entre el IPC general y el IPC subyacente de 2022, con un mínimo del 2%.

La tabla salarial para el año 2024 será la que resulte de aplicar a la tabla salarial para 2023 el incremento que se corresponda con la media entre el IPC general y el IPC subyacente de 2023, con un mínimo del 2%.

Artículo 16.—*Antigüedad.*

Todo el personal percibirá en concepto de antigüedad, un complemento consistente en trienios, cuyo importe según grupos profesionales se señala en el anexo correspondiente.

Artículo 17.—*Plus de asistencia.*

Se establece un plus de asistencia de igual importe para todo el personal y en la cuantía prevista en el anexo correspondiente.

Artículo 18.—*Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas: marzo, julio y diciembre de cuantía equivalente cada una de ellas, a treinta días de salario base, más antigüedad, cuando la hubiere, correspondiente a los importes recogidos en la tabla salarial del año en curso.

En caso de no haberse trabajado los períodos anuales completos de devengo, se percibirán en la parte proporcional, que corresponda.

Estas pagas se abonarán en la primera quincena del mes de marzo, julio y diciembre, respectivamente.



Artículo 19.—*Complemento de nocturnidad.*

Todo trabajador que preste sus servicios en jornada nocturna, entendiéndose como tal, la comprendida entre las 22.00 y las 8.00 horas, percibirá el plus determinado en el anexo correspondiente.

Los trabajadores a turno fijo nocturno mantendrán este complemento en el 25% del salario base.

Artículo 20.—*Complementos de especialidad.*

Todo el personal que desempeñe su trabajo habitual en el quirófano, radiología, radioterapia, medicina nuclear, oncología, farmacia hospitalaria y laboratorio de análisis clínicos y unidades de cuidados intensivos percibirá un complemento equivalente al 15% del salario base correspondiente.

Asimismo, aquellos trabajadores, que realicen trabajos provisionalmente en dichos servicios, percibirán la parte proporcional correspondiente a los días trabajados.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación sea continuada, considerándose como tal la dedicada a dichos trabajos por un espacio horario mínimo superior a media jornada. Percibiendo la parte proporcional correspondiente a la jornada efectivamente trabajada.

Artículo 21.—*Trabajos en domingo y festivo.*

El personal que preste sus trabajos en domingo, obtendrá a parte del salario que le corresponda, una gratificación fijada en el anexo correspondiente.

El personal que preste su trabajo en día festivo, obtendrá aparte del salario que le corresponde y un día de descanso, una gratificación fijada en el anexo correspondiente. Esta gratificación será abonada, en doble cuantía, al personal que preste efectivamente sus servicios las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 21.bis.—*Plus de transporte y dietas.*

En caso de desplazamiento de servicio fuera del centro de trabajo, y en el supuesto de que el desplazamiento sea realizado en el vehículo de propiedad del trabajador, habiendo sido autorizado por la dirección de la empresa, percibirá por cada km realizado la cantidad de 0,19 €.

Las dietas alimenticias, cuando se devenguen, serán abonadas a razón de las siguientes cantidades:

Media dieta (desayuno y comida): 20 €.

Dieta completa: 40 €.

Las pernoctaciones se justificarán con la factura correspondiente.

Artículo 22.—*Acción sindical.*

- A) Las empresas afectadas por el presente convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán condicionar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a no trabajador o perjudicarle de cualquier otra norma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios, según el artículos 81 ET y 8.2 LOLS, en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

- B) De los comités de empresa:

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sistema económico al que pertenece a la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente, conocer o tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a todos los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada,

sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de Puestos de trabajo.
2. Sobre fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso la Autoridad Laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
5. En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o Judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

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

G) El Comité velará no sólo, porque en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la activación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

C) Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 23.—*Anticipos.*

Todo trabajador podrá solicitar anticipos consistentes en la parte proporcional de las pagas extraordinarias que les correspondieran en la fecha de su solicitud, así como también del importe de los días trabajados, en la misma forma.

Artículo 24.—*Ayuda por fallecimiento.*

En el caso de muerte de un trabajador con más de seis meses de antigüedad, la empresa abonará a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades. Si este fallecimiento ocurriera durante la jornada laboral tanto de muerte natural como accidente de trabajo o como consecuencia inmediata de él, el importe sería de tres mensualidades.

Artículo 25.—*Seguridad e higiene.*

Las empresas cumplirán todo lo ordenado en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en la normativa vigente.

Artículo 26.—*Absorción.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen y compensan, en su conjunto a todas las retribuciones salariales que venía devengando el personal, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, si consideradas en su conjunto, y en cómputo anual le son superiores y sin que, en ningún caso el trabajador que pueda sufrir disminución en la retribución global que disfruta.

Se respetarán asimismo las condiciones específicas extra salariales de empresa que supongan una mejora para el colectivo específico respecto de lo contemplado en este convenio. Salvo que hubiesen sido suprimidas por el propio convenio.

Artículo 27.—*Comisión Paritaria.*

Como órgano de vigilancia e interpretación de lo pactado, se establece una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de los trabajadores (proporcional a la representación de cada organización sindical) y cuatro de los empresarios. Todos ellos de los firmantes del documento.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

Cuando la Comisión sea requerida para actuar deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la comisión Paritaria serán, resueltas por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Artículo 28.—*Derecho supletorio.*

Para lo no dispuesto en el presente Convenio, se estarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones, aplicables de carácter general.

Artículo 29.—*Horas extraordinarias.*

A efectos de lo establecido en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, en relación con la O.M. de 1 de marzo y demás disposiciones concordantes, se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender situaciones de urgencia, acumulación de trabajos, ausencias imprevistas, cambios de turnos, acoplamientos de jornadas por cualquiera de las causas anteriormente citadas, u otras circunstancias de carácter análogo, y dirigidas siempre a mantener la calidad de asistencias al enfermo o a la más perfecta atención a los hospitalizados.

La realización de las horas extraordinarias estructurales según la definición expuesta en el párrafo anterior será obligatoria, debiendo comunicarse a los representantes de los trabajadores. En los demás casos será voluntaria.

El cálculo del valor de la hora extraordinaria se realizará de conformidad con la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) * 12 + \text{pagas extras} \times 1,75$$

Jornada anual en horas

Cabe sustituir la compensación económica por descansos de duración equivalente a una hora y tres cuartos, por cada hora extraordinaria.

Dicha sustitución tendrá lugar dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se origine la causa, por acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo acumularse, también por acuerdo, en medias jornadas o jornadas completas.

Artículo 30.—*Cláusula de descuelgue.*

Ninguna empresa podrá hacer uso de la presente cláusula de descuelgue sin el acuerdo unánime de la Comisión Paritaria del Convenio, siendo nulo cualquier pacto entre Empresa y Comités de Empresa o Delegados de Personal.

A tal electo las empresas que tuvieran por necesidades económicas que descolgarse del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de dicha Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

La concesión del descuelgue sólo podrá llevarse a cabo con la aprobación por unanimidad de la Comisión Paritaria.

La solicitud de descuelgue sólo podrá realizarse con posterioridad al plazo de tres meses desde la publicación de este Convenio en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Durante el período de descuelgue salarial en las empresas en que se haya acordado dicho descuelgue, no se podrá realizar ningún tipo de horas extraordinarias, salvo las derivadas de fuerza mayor.

Artículo 31.—*Infracciones y sanciones.*

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el Trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión en: leves, graves y muy graves.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas referenciadas y las sanciones que se establecen en los Artículos siguientes.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a tres faltas en el período de un mes o treinta días naturales.

2. No cursar, en el tiempo oportuno, la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo sin previo aviso o justificación, aunque sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna.

Consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.



9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

11. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.

12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, así como el uso del teléfono para asuntos particulares sin autorización.

13. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

2. Faltar al trabajo de uno a dos días durante el mes sin causa justificada.

3. No comunicar con diligencia debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería para las instalaciones, maquinarias o herramientas, podrá ser considerada como muy grave.

9. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

13. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

14. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

15. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, habiendo mediado comunicación escrita.

16. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

17. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

18. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

19. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

20. La disminución voluntaria del rendimiento de trabajo.

21. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.



22. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

23. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo, cuando su utilización haya sido expresamente prohibida por la dirección de la empresa. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

24. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

25. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollan actividades laborales.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o veinte durante seis meses.
3. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días durante un período de treinta días.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
6. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
8. La condena por sentencia firme o por delitos de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
9. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa así como revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
12. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados, así como a pacientes y familiares de estos.
13. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
14. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
15. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
16. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad.
17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
18. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
20. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
21. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.



22. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

23. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

24. El acoso moral (mobbing) entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

25. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad y edad, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Régimen de sanciones.

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Sanciones:

1.º Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- A amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- A amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido.

2.º Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º, se tendrán en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.º Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Prescripción: La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones transitorias única

Ambas partes se comprometen a comenzar la negociación del Convenio Colectivo para el año 2025 en el curso del primer trimestre del citado año.



Disposiciones adicionales

Primera.

Las empresas procurarán, sin que ello suponga modificación alguna de la jornada, horarios o turnos de trabajo de modo que los trabajadores puedan disfrutar, como mínimo, uno de cada cuatro descansos semanales, coincidiendo con el día del sábado y del domingo.

Segunda.

Sin perjuicio de las competencias de la comisión paritaria establecidas en el presente convenio colectivo, las partes firmantes, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de la Comisión Paritaria, se someten al acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio. Acordando su adhesión al servicio asturiano de solución extrajudicial de conflictos (SASEC), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la comisión paritaria del presente convenio en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, aquellas resolverán sus discrepancias, de acuerdo con los procedimientos establecidos por acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA) o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio.

Tercera.

Las empresas estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.



TABLA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES AÑO 2022
Clasificación

GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR

	Salario base	Trienio	Plus Asist.	Plus festivo	Plus nocturnidad/hora
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1576,28399	58,1724120	29,5388884	23,6376555	2,410669990
A.2					
Medico/a de Guardia	1403,50113	45,5954777	29,5388884	23,6376555	2,13796976
Director/a de Farmacia	1403,50113	45,5954777	29,5388884	23,6376555	
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1576,28399	58,1724120	29,5388884	23,6376555	2,410669990
Gerente	1576,28399	58,1724120	29,5388884	23,6376555	2,410669990
Administrador	1576,28399	58,1724120	29,5388884	23,6376555	2,410669990

GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO

B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermería	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540
Supervisor/a de Enfermería	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermería D.U.E.	1116,96955	35,0583409	29,5388884	23,6376555	1,690741396
Matrona	1116,96955	35,0583409	29,5388884	23,6376555	1,690741396
Fisioterapeuta / Terapia Ocupacional	1116,96955	35,0583409	29,5388884	23,6376555	1,690741396
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1116,96955	35,0583409	29,5388884	23,6376555	1,690741396
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540
Jefe/a Administrativo Financiero	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540
Director/a Económico Financiero	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540
Director/a Comercial	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540
Director/a Organización Asistencial	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540
Jefe/a de RRHH	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540
Director/a de Servicios Informáticos	1232,12539	41,2213660	29,5388884	23,6376555	1,865269540

GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2

Sanitarios/as					
Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico / T.E.R.	1045,369374	29,9752088	29,5388884	23,6376555	1,570753
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico / T.E.L.	1045,369374	29,9752088	29,5388884	23,6376555	1,570753
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	1045,369374	29,9752088	29,5388884	23,6376555	1,570753
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología / T.E.Anat.Patolo.	1045,369374	29,9752088	29,5388884	23,6376555	1,570753
Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	1045,369374	29,9752088	29,5388884	23,6376555	1,570753
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	1029,694565	30,6296893	29,5388884	23,6376555	1,548937278
Jefe/a de Negociado	1029,694565	30,6296893	29,5388884	23,6376555	1,548937278
Jefe/a de Cocina	1029,694565	30,6296893	29,5388884	23,6376555	1,548937278
Oficial 1º Administrativo	994,385340	28,6771557	29,5388884	23,6376555	1,494397234
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	997,483214	28,5462595	29,5388884	23,6376555	1,494397234
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	997,483214	28,5462595	29,5388884	23,6376555	1,494397234

GRUPO D TÉCNICO F.P. / F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS

Sanitarios/as					
Técnicos/as en Cuidados Aux.Enfermería (Auxiliar de Clínica)	997,483214	28,5462595	29,5388884	23,6376555	1,494397234
Técnicos/as FP/FP1	997,483214	28,5462595	29,5388884	23,6376555	1,494397234
Auxiliar sanitario					
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	994,385340	28,6771557	29,5388884	23,6376555	1,494397234
Cocinero/a	994,385340	28,6771557	29,5388884	23,6376555	1,494397234
Auxiliar Administrativo	918,116541	24,8375365	29,5388884	23,6376555	1,374409134
Peluquero/a	903,783417	23,6267475	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Telefonista	903,783417	23,6267475	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Recepcionista	903,783417	23,6267475	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Técnico Calefactor	903,783417	23,6267475	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Técnico Electricista	903,783417	23,6267475	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Técnico/a FP,FP1	903,783417	23,6267475	29,5388884	23,6376555	1,35259312

GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS

Celador/a	900,925518	22,8959109	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Maquinista Lavadero	900,925518	22,8959109	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	900,925518	22,8959109	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Personal de Mantenimiento	900,925518	22,8959109	29,5388884	23,6376555	1,35259312
Personal de Limpieza Polivalente	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108
Limpiador/a	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108
Lavadero/a	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108
Planchador/a	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108
Portero/a	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108
Peón/a	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108
Pinche de cocina/camarero	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108
Ayudante de Oficios	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108
Vigilante/a	899,474753	22,4704986	29,5388884	23,6376555	1,341685108



ACTA DE CONCLUSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA, ASISTENCIA Y ANÁLISIS CLÍNICOS DE ASTURIAS

En Oviedo, a 12 de enero de 2022.

En la sala acordada al efecto del número 2 de la calle Pintor Luis Fernández de Oviedo, siendo las 12:00 horas del día indicado, se inicia la reunión de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos de Asturias, con la asistencia de:

Por la representación empresarial, Asociación de Empresarios de Sanatorios y Afines de Asturias:

- Pablo Hernández Fernández-Canteli, DNI ***7245**
- Daniel Basante Martínez, DNI ***5170**
- Jesús Tirados Fernández, DNI ***4585**
- Luis Ángel Machín Gutiérrez, DNI ***5731**
- Ceferino Menéndez Buelga, DNI ***4147**

Por la representación de los trabajadores:

Por CCOO:

- María Luisa García Cándano, DNI ***3879**
- Víctor Agudo González, DNI ***7728**
- María Rosario Rodríguez Arias, DNI ***6135**
- María Dolores Conde Zulaiba, DNI ***4092**
- José Maxide Lantero, DNI ***7079**

Por UGT:

- Tatiana Soto Álvarez, DNI ***1335**

Por USO:

- Miguel Rivero García, DNI ***2658**

La reunión, debidamente convocada, tiene por objeto el siguiente orden del día.

Dar por concluidas las negociaciones iniciadas con la constitución de la Comisión negociadora el 13-10-2021 y continuadas en las subsiguientes reuniones de la misma celebradas el 3-11-2021, 17-11-2021, 1-12-2021 y 15-12-2021, con la adopción, por unanimidad, de los siguientes, acuerdos:

- 1.º Dar por concluidas las negociaciones y aprobar por unanimidad de todos los miembros de la Comisión negociadora el Convenio Colectivo del sector de Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos de Asturias, cuyo texto final y completo se adjunta firmados por todos como anexo a la presente acta.
- 2.º Dar traslado, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, del presente acuerdo y del texto final del Convenio Colectivo, a la Autoridad Laboral competente para su registro, depósito y publicación, autorizando al efecto a José Maxide Lantero, DNI ***7079**, para que realice cuantas gestiones y trámites sean necesarios a tal efecto, incluidas, en su caso, las rectificaciones de errores materiales a que pueda haber lugar.

Y, en prueba de conformidad con cuanto antecede, para que así conste, lo firman todos los miembros de la Comisión negociadora en el lugar y fecha del encabezamiento.

Pablo Hernández Fernández-Canteli	María Luisa García Cándano
Daniel Basante Martínez	Víctor Agudo González
Jesús Tirados Fernández	María Rosario Rodríguez Arias
Luis Ángel Machín Gutiérrez	María Dolores Conde Zulaiba
Ceferino Menéndez Buelga	José Maxide Lantero
	Tatiana Solo Álvarez
	Miguel Rivero García