Convenio Colectivo Establ. Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos de Asturias

ÁREA	Asturias	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	33001315011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/03/13
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOPA 50 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-establ-sanitarios-de-hospitalizacion-consulta-asistencia-y-analisis-clinicos-de-c-autonoma-de-asturias/		

Resumen

Convenio Colectivo Establ. Sanitarios De Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos. Última actualización a: 13-03-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOPA 50 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 196 de 10-X-2025)

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 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 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 sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos (Expediente C-022/2025 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 el 3 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.

En 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. 2025-08125.

CONVENIO COLECTIVO PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA, ASISTENCIA Y ANÁLISIS CLÍNICOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2025-2027.

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 CCOO, UGT, USO y FSES 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 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2027.

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 1.711 horas.

Las empresas harán entrega de la cartelera anual a lo largo del mes de diciembre inmediatamente anterior.

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 conservaran 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.

Las guardias localizadas serán en todo caso retribuidas, respetándose los pactos que pudieran existir al respecto.

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.

Las personas trabajadoras con 15 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un día adicional de vacaciones y a otro más por cada período de 5 años adicionales (es decir, a los 15 años 1 día adicional, a los 20 años 2 días, a los 25 años 3, …). Estos días tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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 seria 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 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 consanguineidad 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 que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

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

c) Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.Estos días se podrán disfrutar fraccionados a lo largo de la duración del proceso. Por pruebas diagnósticas, que precisen reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinad 1 día.

d) Por muerte de tíos y sobrinos, carnales y políticos: Un día.

e) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador: Un día.

f) Por traslado de domicilio habitual: Un día.

g) 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 h) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica o para atender un deber inexcusable de carácter público y personal del trabajador en ambos casos.

Así mismo, 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 diez horas al año, pudiendo distribuirse este permiso en tres períodos.

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

permiso.

i) 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 formativos del vigente artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores 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.

La baja voluntaria en la empresa de un trabajador requiere un preaviso del mismo por escrito recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

– Grupos A y B: Un mes.

– Resto de grupos: quince días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario

preaviso anteriormente fijado 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 dos meses para los grupos A y B y quince días para los grupos C, 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.

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 categoría, podrá incorporarse a una vacante de categoría inferior hasta que el momento en el que exista una vacante de su categoría.

El resto de las excedencias se regularán por la legislación vigente.

Artículo 12. Cuidado de hijos menores y lactancia

En materia de 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.

En lo que respecta a la lactancia, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante, hasta que este cumpla 12 meses. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 19 días laborales.

Artículo 13.-Reconocimientos.

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

Artículo 14.-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 15.-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, incrementándoseles 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. I del Anexo al Real Decreto 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 16.-Tabla de retribuciones.

La tabla salarial para el año 2025 es la que se detalla en el Anexo I y supone un incremento del 3,5 % respecto de las tablas de 2024.

La tabla salarial para el año 2026 será la que resulte de aplicar a la tabla salarial para 2025 el incremento que se corresponda con el incremento del IPC general de 2025, con un mínimo del 2,8 % y un máximo del 4 %.

La tabla salarial para el año 2027 será la que resulte de aplicar a la tabla salarial para 2026 el incremento que se corresponda con el incremento del IPC general de 2026, con un mínimo del 2,8 % y un máximo del 4 %.

Artículo 17.-Antigüedad.

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

Artículo 18.-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 19.-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 20.-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 21.-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 22.-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, así como en los turnos de mañana y tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero

Artículo 22 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 0,26 €.

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 23.-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 tablones 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 24.-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 25.-Ayuda por fallecimiento.

En el caso de muerte de un trabajador con más de seis meses de antigüedad, la empresa abonará a sus derecho-habientes 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 26.-Seguridad e higiene.

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

Artículo 27.-Absorción.

Los incrementos salariales pactados en este Convenio solo podrán ser objeto de absorción o compensación en el caso de las personas trabajadoras que perciban un salario bruto anual por todos los conceptos igual o superior a 47.500 €.

Se respetarán 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 28.-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 29.-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 30.-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:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad})*12 + \text{pagas extras}}{\text{Jornada anual en horas}} \times 1{,}75$$

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 31.-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 32.-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. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de 1 a 3 en un periodo de 1 mes o 30 días naturales.

2. No comunicar, en el tiempo oportuno, la falta al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo por períodos breves y sin causa justificada, siempre que no implique un riesgo para la integridad de las personas o de los bienes. No obstante, cuando concurran circunstancias que agraven la conducta, podrá ser calificado como falta grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del puesto, la reiteración de la conducta o las consecuencias derivadas de la misma 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 será considerada como grave o muy grave.

5. La falta de diligencia o corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

6. Falta de aseo o limpieza personal

7. La omisión de fichaje horario en más de 4 ocasiones dentro de un periodo de 30 días

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

9. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si tales discusiones se produjesen con escandalo notorio podrán ser consideradas como falta grave o muy grave

10. Faltar de manera injustificada 1 día al trabajo 1 día al mes.

11. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora ni para para otras personas, trabajadoras o ajenas a la empresa

12. La utilización de medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos a los relacionados con el trabajo, así como el uso de teléfono para asuntos particulares sin autorización.

13. Cambiar, mirar o revolver en cajones, mesas de trabajo, armarios, taquillas efectos personales de compañeros/as de trabajo si la debida autorización de los interesados

14. La inasistencia a los cursos de formación obligatorios o seleccionados y aceptados por la persona trabajadora, tanto on line como presenciales, sin que medie la debida justificación.

15. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio para las personas o las cosas.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad injustificadas, con retraso superior a 15 minutos sobre el horario de entrada en un periodo de 30 días o 2 dos faltas cuando en dicho periodo la persona trabajadora tuviese que relevar a otra persona o corresponda con la hora de inicio del servicio.

2. Faltar al trabajo de 1 a 2 días durante en un periodo de 30 días sin causa justificada

3. No comunicar con la diligencia debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara algún perjuicio para la empresa podría ser considerada muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo

5. La indisciplina o 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 muy grave.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadoras, fichando, contestando o firmando por ella.

7. La desidia, negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que afecte a la buena marcha del servicio o conlleve perjuicio o riesgo de accidente para la persona trabajadora, la empresa u otras personas, así como peligro de avería en las instalaciones de la empresa o de terceros ajenos a ella

8. Las permutas de turno, asignación o puesto realizados sin autorización previa del responsable.

9. La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo o aún fuera de ella si ocurriese dentro del centro de trabajo vistiendo uniforme.

10. El mal uso, de forma intencionada, de las herramientas informáticas propiedad de la empresa contrarias a la protección de datos personales o confidenciales de la empresa, aunque no haya provocado fuga de información

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 medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.) para fines distintos de los relacionados con 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 a aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin tener autorización para ello.

15. La reincidencia en falta leve, aunque fuese de distinta naturales, siempre que se cometa dentro de un periodo de 6 meses, habiendo mediado amonestación por escrito.

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 información falsa 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 en el 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 la persona trabajadora utilice.

23. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo, cuando la 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 las personas trabajadores previstas en el articulo 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.

26. La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

27. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de 10 faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de 3 meses o 20 faltas durante seis meses.

3. Las ausencias sin causa justificada por 3 días o más durante un periodo de 30 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 las personas que trabajan en ella o terceros si se produce dentro de las dependencias de la empresa o durante el desarrollo de la actividad laboral.

6. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materia primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas, útiles o materiales de la empresa para usos propios. A estos efectos tendrán consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

8. La condena por delito de robo, hurto, fraude o malversación o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para la empresa pérdida de confianza hacia su autor.

9. La embriaguez o drogadicción retirada que repercuta negativamente en el trabajo, durante el desempeño mismo o vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La habitual y reiterada falta de aseo y limpieza de tal manera que produzca quejas justificadas de otras personas.

11. Violar intencionadamente el secreto de correspondencia o el incumplimiento de los deberes de secreto y confidencialidad, así como el uso indebido de información confidencial o propia de la empresa.

12. Los malos tratos en el centro de trabajo o durante el desempeño laboral, de palabra o de obra o las faltas graves de respeto y consideración a las personas trabajadoras y/o a sus familiares directos

13. El incumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadores previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

14. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las personas o la empresa

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. Violación grave del RGPD o políticas internas de protección de datos

18. Originar frecuentemente riñas o discusiones con compañeros de trabajo

19. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 6 meses, siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

20. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan causar perjuicio a la empresa.

21. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusables de informes erróneos a sabiendas de que no son exactos.

22. La simulación de supuestos de incapacidad o accidentes

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

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

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

26. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa sin consentimiento expreso por parte de esta.

27. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

28. Las acciones que puedan deterioro gravemente la imagen pública de la empresa

29. El mal uso, de forma intencionada, de las herramientas informáticas propiedad de la empresa contrarias a la protección de datos personales o confidenciales de la empresa, que hayan provocado fuga de información o daños en los sistemas.

30. El acoso, violencia o discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

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 máximas que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

– Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

– 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) La categoría 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.

4º. Se requerirá dar trámite de audiencia previa al interesado para la imposición de la sanción de despido disciplinario a cualquiera de las personas trabajadoras de la empresa.

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.

Artículo 33: Medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas lGTBI en las empresas.

Se detallan en el texto que se adjunta como Anexo II.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Única.

Ambas partes se comprometen a comenzar la negociación del Convenio Colectivo para el año 2028 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 resolverían 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.

ANEXO I: TABLA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES AÑO 2025.

Clasificación					
	Salario Base	Trienio	Plus Asist.	Plus festivo	Plus nocturnidad/hora
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1.794,91	66,24	33,63	26,92	2,74
A.2					
Medico/a de Guardia	1.598,16	51,92	33,63	26,92	2,43
Director/a de Farmacia	1.598,16	51,92	33,63	26,92	0,00
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1.794,91	66,24	33,63	26,92	2,74
Gerente	1.794,91	66,24	33,63	26,92	2,74
Administrador	1.794,91	66,24	33,63	26,92	2,74
GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermeria	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Supervisor/a de Enfermeria	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermeria D.U.E.	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
Matrona	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
Fisioterapeuta / TerapiaOcupacional	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
Optometrista	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Jefe/a Administrativo Financiero	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Director/a Economico Financiero	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Director/a Comercial	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Director/a Organización Asistencial	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Jefe/a de RRHH	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Director/a de Servicios Informaticos	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en Laboratorio de Diangostico Clínico / T.E.L	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en Anatomia Patológica y Citología / T.E.Anat.Patol	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	1.172,51	34,87	33,63	26,92	1,77
Jefe/a de Negociado	1.172,51	34,87	33,63	26,92	1,77
Jefe/a de Cocina	1.172,51	34,87	33,63	26,92	1,77
Oficial 1ª Administrativo	1.132,31	32,66	33,63	26,92	1,70
Técnico Superior en Administración de SistemasInformáticos	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
GRUPO D TÉCNICO F.P. / F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/as					
Ténicos/as en Cuidados Aux.Enfermeria (Auxiliar de Clínica)	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
Técnicos/as FP/FP1	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
Técnico Auxiliar de Farmacia	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
Auxiliarsanitario					
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	1.132,31	32,66	33,63	26,92	1,70
Cocinero/a	1.132,31	32,66	33,63	26,92	1,70
Auxiliar Administrativo	1.045,46	28,28	33,63	26,92	1,56
Peluquero/a	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Telefonista	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Recepcionista	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Técnico Calefactor	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Técnico Electrecista	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Técnico/a FP,FP1	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	1.025,88	26,07	33,63	26,92	1,54
Maquinista Lavadero	1.025,88	26,07	33,63	26,92	1,54
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	1.025,88	26,07	33,63	26,92	1,54
Personal de Mantenimiento	1.025,88	26,07	33,63	26,92	1,54
Personal de Limpieza Polivalente	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Limpiador/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Lavandero/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Planchador/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Portero/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Peón/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Pinche de cocina/camarero	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Ayudante de Oficios	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Vigilante/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53

ANEXO II: MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS IGUALDAD 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, discapacidad, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, así como afiliación o no a un sindicato. Si la referida conducta discriminatoria, es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

ACCESO AL EMPLEO.

Constituirá vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual la conducta de mera declaración pública de intenciones del empresariado de no contratar personas trans aun cuando ello no se haya traducido real y actualmente en la no contratación efectiva de ninguna persona perteneciente a este colectivo.

Con el fin de eliminar los sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, los procesos de selección de personas incoporarán una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios.

Formar, capacitar y sensibilizar a los y las profesionales encargadas de los procesos de selección, haciendo constar este requisito en las cláusulas de contratación de los citados procesos.

Garantizar, en los procesos de selección, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

La indagación en los perfiles de redes sociales de las personas candidatas a un empleo sólo se justificará si están relacionados con fines profesionales, y siempre y cuando el candidato haya sido informado sobre el tratamiento de sus datos personales a tal efecto, es decir, solo en redes corporativas o dirigidas a ese fin.

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La empresa utilizará en los procedimientos de ascenso o promoción profesional, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de personal para la promoción, eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir. En el caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.

FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

Las empresas sensibilizarán y formarán en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar con acciones dirigidas al conjunto de sus plantillas, asimismo, en diversidad sexo-genérica y sexo-afectiva y en lenguaje inclusivo y trato correcto a las personas LGTBI+.

El acceso a los planes de formación debe ser un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:

Conocimiento general y difusión de las medidas LGTBI+ de la empresa, alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo contra la discriminación y el acoso a las personas por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Así como el de acompañamiento a las personas trans en el empleo.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las empresas revisarán el cumplimiento escrupuloso del lenguaje inclusivo en su comunicación interna y externa por cualquier de las vías y medio s por los que se exprese.

Siempre que la persona trabajadora interesada así lo manifieste expresamente, la empresa y la plantilla se dirigirán a la misma con el nombre y género con los que se identifique en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita.

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y CARRERA PROFESIONAL.

Las empresas, en relación con sus políticas en gestión de personal y recursos humanos, deberán planificar, diseñar y ejecutar las medidas de mantenimiento del empleo de las personas trans teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad, conforme a la definición dada por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

Garantizar, en los procesos de promoción y carrera profesional, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

ENTORNOS LABORALES SEGUROS, DIVERSOS E INCLUSIVOS.

En los entornos laborales, las empresas garantizarán lo siguiente:

Respeto.

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Comunicación.

No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

Reputación.

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Discreción en la reprensión.

Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada y nunca en presencia de personas ajenas al acto reprendido.

No arbitrariedad.

Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

Uniformidad y equidad.

La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Evitación del hostigamiento Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

LICENCIAS Y PERMISOS.

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica o pruebas de salud también se incluyan los relacionados con procedimientos de afirmación de género.

Se garantizarán los permisos por requerimientos o procedimientos administrativos relacionados con el cambio registral de la mención del nombre, sexo o género.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Tipificación.

Las conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar serán todas aquellas que:

– Atenten contra la dignidad de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.

– Creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.

– Degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBI+ o la diversidad familiar.

– Tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar – Perjudiquen su ascenso/promoción profesional por razón de orientación de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar – Afecten negativamente a la percepción social de la persona LGTBI+ o de la diversidad familiar agredida.

– Contengan manifestaciones, expresiones o agresiones basadas en prejuicios y estereotipos contra las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.

– Rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.

– Denigren, ridiculicen, humillen u ofendan por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar o por defensa de las mismas.

– Se produzcan desde una posición jerárquica superior en abuso de la misma.

– Se produzcan bajo coacción o amenaza de revelar datos privados o personales sobre la identidad sexual o de género de las personas LGTBI+.

– La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos ante situaciones de acoso de las que tengan conocimiento fehaciente.

– Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.

– Se produzcan por plataformas de mensajería instantánea y redes sociales, propias o externas a la empresa.

Infracciones.

Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

Sanciones.

Las previstas en el Convenio.

Se recogerá como medida la programación de cursos de diversidad para los trabajadores sancionados por estas infracciones.

PROTOCOLO.

El art. 8-4 del RD 1026/2024 dispone que «las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia» si bien «esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas». En consecuencia, el protocolo incluido en las medidas planificadas que a continuación se reseña no será de aplicación a las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o que amplíen su protocolo a esos efectos, siempre que haya sido acordado con la RLPT.

PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO A LAS PERSONAS POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR PARA LOS ÁMBITOS SANITARIOS Y SOCIOSANITARIOS PRIVADOS.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este protocolo será de aplicación a toda persona empleada de la empresa con independencia del vínculo y régimen jurídico que la una a ésta; es decir, a la plantilla propia y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable o con la empresa como personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y personas que no formen parte de la em-presa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (personal técnico de equipos o instalaciones), aquellas que realizan voluntariado y, asimismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la empresa durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); incluirá, asimismo, los sucesos

que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el domicilio de las personas usuarias o clientes de la empresa o sus servicios en el caso de realizarse el trabajo en dicha ubicación y en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS.

Principio de respeto a la dignidad personal.

Las actuaciones guardarán la discreción necesaria, encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

Principio de confidencialidad y sigilo.

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Principio de diligencia y celeridad.

Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

Escuchar a la víctima.

La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

Contradicción.

El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas.

Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias.

Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDEN-TIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.

Para la constitución de la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (en adelante, Comisión) deben determinarse cuántas personas la componen. A este efecto, se tendrá en consideración lo siguiente:

Esta Comisión será paritaria entre la representación de empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, RLPT). De igual manera y de forma paritaria se ha de nombrar el mismo número de miembros suplentes. En aquellas empresas sin RLPT, formarán parte de la representación legal de las personas trabajadoras los sindicatos mayoritarios y mayoritarios del sector conforme a su representatividad.

Se recomienda que esté formada por un mínimo de 4 personas, con un máximo acotado en relación a los principios rectores y características recogidas en este mismo.

Se determinará que una persona miembro de la Comisión, ostente el nombramiento de Secretaría de la Comisión.

Será requisito imprescindible para formar parte de esta Comisión, tanto de titulares como suplentes, tener formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las horas totales destinadas por parte de las personan miembros de la RLPT a la Comisión en cualquiera de sus aspectos (reuniones previas, convocatorias, entrevistas, procedimiento, etc…) no computarán como horas consumidas del crédito horario sindical.

La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que la puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben de estar asegurada por parte de la empresa.

Incompatibilidades.

Serán consideradas en situación de incompatibilidad, en cualquier momento del procedimiento, cualquier persona integrante de la Comisión si le une con la persona denunciada o denunciante una relación de parentesco por afinidad o por consanguinidad, amistad o enemistad o que estuviera adscrita en el mismo departamento o área donde prestan sus servicios. Dicha situación podrá ser alegada por cualquiera de las personas que intervienen en el proceso. En ese caso, será sustituida por la persona suplente.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, en cualquier momento del procedimiento, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Funciones de la Comisión.

La Comisión debe determinar los canales que se podrán utilizar para la presentación de las comunicaciones o denuncias de discriminación o acoso correspondientes al protocolo.

La Comisión establecerá los plazos máximos de resolución de cada una de las fases del procedimiento, teniendo en cuenta que la duración máxima de todo el proceso abierto desde la activación del Protocolo, con la recepción de la denuncia/comunicación, la investigación, y resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales. El plazo máximo recomendado desde la recepción de la comunicación/denuncia y la convocatoria de la Comisión será de tres días laborales.

Este procedimiento se iniciará una vez que la Comisión reciba un escrito de denuncia/comunicación en el que conste el nombre y apellidos de la persona denunciante o afectada (si no coincide con los de la persona denunciante), así como los de la persona denunciada.

La Comisión informará a la persona afectada y a la persona denunciada sobre sus derechos, el contenido del protocolo y el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la comunicación/denuncia.

Debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro de trabajo, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

Determinará qué personas deben ser entrevistadas y llevará a cabo las entrevistas, recabando el consentimiento expreso. Asimismo, la Comisión determinará las pruebas que se realizarán y establecerá el procedimiento para su obtención.

Advertirá a las personas entrevistadas del carácter reservado y confidencial de la información, tanto por su

parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión.

Elaborará un informe de conclusiones y, en su caso, una proposición de las acciones correctoras y disciplinarias oportunas.

Supervisará la imposición y el cumplimiento efectivo de las medidas y sanciones como consecuencia de los casos probados de acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Realizará un seguimiento anual del conjunto de sus actuaciones para asegurar la efi cacia del protocolo y funcionamiento interno y adaptarlo o realizar modificaciones, si considera oportuno.

Velará porque todo el proceso se desarrolle con las garantías comprendidas en este protocolo.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Funciones de la Secretaría de la Comisión.

Recibir, a través de los canales establecidos, las comunicaciones o denuncias de discriminación por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar correspondientes. No obstante, si la comunicación o denuncia la recibe cualquier otra persona miembro de la Comisión, esta lo trasladará a través del cauce establecido para la valoración del inicio del expediente.

Convocar a la Comisión dentro del plazo establecido, recomendado de tres días laborales, una vez recibida la comunicación o denuncia.

Redactar actas de todas las reuniones que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas serán firmadas por las personas intervinientes una vez revisado el contenido de las misma.

Custodiar toda la documentación generada y recabada durante cada una de las fases y en la totalidad del procedimiento.

Definición de personas que intervienen en el procedimiento.

La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de discriminación o acoso.

La persona que presenta la denuncia/comunicación, que puede ser la víctima, u otra que ha tenido conocimiento de los hechos.

La persona denunciada por acoso o discriminación es la persona que presuntamente ha cometido el acoso.

Las personas que dan testimonio.

Las personas miembros de la Comisión.

La Dirección, Departamento de Personal, Recursos Humanos o la responsabilidad correspondiente de la empresa encargada de adoptar las medidas mencionadas.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) que formen parte de la Comisión.

Procedimiento de actuación.

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la Comisión son:

– Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

– Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior. Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.

– Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la Comisión. Si la persona afectada no concede el consentimiento, la Comisión no podrá emprender actuaciones de oficio.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación (denunciante y denunciada) podrán ser acompañadas y asesoradas por las personas de su confianza, que puede ser una persona de la RLPT o una persona delegada de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra que ella decida. Asimismo, la RLPT puede acompañarse de una persona asesora.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso o discriminación, la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas y que, en ningún caso, puedan comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones salariales, las condiciones de trabajo, o modificación sustancial de las mismas.

Fase 2. Investigación.

La Comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

S e recomienda que el informe incluya la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas.

Fase 3. Resolución.

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se instará la incoación de un expediente sancionador a la Dirección, Departamento Personal.

o de Recursos Humanos o responsabilidad de la empresa correspondiente, se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si hay evidencias de la existencia de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, la Comisión propondrá la adopción de las medidas adicionales siguientes:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

Además, la Comisión informará a la persona afectada, en caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo.

Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no

constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento.

La Dirección, Departamento de Personal o Recursos Humanos o responsabilidad de la empresa correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrá un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la Comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT y la empresa.

CONSIDERACIONES FINALES.

Una vez finalizada la negociación del Protocolo será de cumplimiento obligado en el ámbito de aplicación descrito y entrará en vigor el día siguiente de dicha fecha.

La publicación y publicidad del protocolo deberá efectuarse por los cauces formales habituales en la empresa donde se aplique, con información directa al conjunto del personal de su ámbito de aplicación, que deberá tener acceso visible, directo e intuitivo a su contenido, al modelo de comunicación/denuncia, consentimiento, y a la vía o canales que se haya determinado para presentar las mismas.

El protocolo tendrá validez durante cuatro años, sin perjuicio de que puede ser modificado en aras de mejorar la prevención y la actuación en la medida que en la práctica se precise en la empresa donde se aplique.

PROPUESTA DE MODELOS DOCUMENTALES
MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA
SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN SEGÚN PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINA-CIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR DE LA EMPRESA
A la atención de la Secretaría de la Comisión.
Solicitante (marcar la que corresponda)
Persona afectada
Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima a presente solicitud o se solicitará por la Comisión posteriormente)
Datos de la persona comunicante/denunciante
Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vinculo laboral / Categoría profesional Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante
Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vinculo laboral / Categoría profesional
Datos del incidente
Fecha / Lugar del incidente / Descripción / Personas implicadas / Personas que pueden dar testimonio / Pruebas aportadas
Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia
La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.
En _____, a _____ de _____ de _____

MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona _____ da su consentimiento a _____ _____ _____ para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación.

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Se constituye la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la empresa: _____.

Esta Comisión está formada por un total de _____ personas; por la parte de la RLPT: _____ _____ _____ _____; por la parte de la empresa :_____ _____; y otras personas: _____ _____ _____.

Esta Comisión se reúne a fecha _____, en _____, de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en el ámbito de la empresa _____, cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos en el mismo.

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la empresa: _____; compuesta por ____ personas; por la parte de la RLPT: _____ _____ _____ _____; por la parte de la empresa _____ ___; y otras personas _____-_____.

Siguiendo el protocolo contra la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación para el ámbito de la empresa _____, y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe:

_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____

_____. Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión liar para el ámbito de la empresa: _____.

Esta Comisión está formada por un total de _____ personas; por la parte de la RLPT: _____ _____ _____; por la parte de la empresa:_____ _____; y otras personas: _____.

Esta Comisión se reúne a fecha _____, en _____, de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en el ámbito de la empresa _____, cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos en el mismo.

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión

PROPUESTA DE PROTOCOLO ESPECÍFICO DIRIGIDO A LA PREVENCIÓN DE LA TRANSFOBIA Y A LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN LAS EMPRESAS.

a. Se utilizará un lenguaje y una imagen inclusiva en todos los documentos que se elaboren hacia las personas trans y se redactarán los formularios que se utilicen en el centro de trabajo con el objetivo de que todas las personas puedan reflejar el género con el que se identifican.

b. Facilitará que las personas trans puedan utilizar su nombre elegido en el centro de trabajo y en los documentos y registros aunque todavía no se haya producido el cambio registral de la mención del nombre en su documentación oficial, y asegurará que todas las personas se dirijan a ellas por dicho nombre.

c. Asimismo, facilitará a las personas trans la uniformidad que solicite acorde a su identidad de género.

d. Garantizará que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo/género con el que se

identifican; favoreciendo los baños unisex y vestuarios en los centros de trabajo con cabinas individuales para toda la plantilla.

e. Se establecerán acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans o apoyarles en el desarrollo de sus fines.

f. Evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades.

g. Las personas trans trabajadoras dispondrán de todos los permisos necesarios retribuidos para que pueda llevar a cabo el proceso de afirmación de género que considere, así como a las revisiones que tengan que realizar con posterioridad, sin que ello sea considerado en el cómputo de absentismo laboral. Si fuera necesario, se procederá a la adaptación de puesto, de funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género por ser el de mayor exposición y vulnerabilidad y, por lo tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia.

h. Se establecerá una excedencia voluntaria para procesos de afirmación de género computable a efectos de antigüedad y con reserva de su puesto de trabajo.

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 1 de septiembre de 2025.

En la sala acordada al efecto del número 2 de la calle Pintor Luis Fernández de Oviedo, siendo las 10:00 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**.

– Ana Braña Rodríguez-Abello, DNI ***2942**.

– Luis Ángel Machín Gutiérrez, DNI ***5731**.

– Vanesa Álvarez Iglesias, DNI ***5142**.

Por la representación de los trabajadores:

Por CCOO:

– José Maxide Lantero, DNI ***7079**.

– Maria Dolores Conde Zulaiba, DNI ***4092** (CCOO).

– María Rosario Rodríguez Arias ***6135**.

– Daniel Puente Llaneza, DNI ***0402**.

Por UGT:

– Tatiana Soto Álvarez, DNI ***1335**

Por FSES:

– María Luisa Costillas Gutiérrez, DNI ***9278**.

Por USO:

– Gustavo Alonso Suco, DNI ***9959**

Secretario: Ceferino Menéndez Buelga

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 10-2- 2025 y continuadas en las subsiguientes reuniones de la misma celebradas el 14-3-2025, 24-4-2025, 26-5-2025, 16-6-2025, 1-7-2025 y 17-7-2025, con la adopción, por unanimidad, de los siguientes, ACUERDOS:

1º. 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 firmado por todos como anexo a la presente acta.

2º. 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

José Maxide Lantero

Daniel Basante Martínez

María Rosario Rodriguez Arias

Ana Braña Rodríguez-Abello

Daniel Puente Llaneza

Luis Ángel Machín Gutiérrez

Maria Dolores Conde Zulaiba

Vanesa Álvarez Iglesias

Tatiana Soto Álvarez

María Luisa Costillas Gutiérrez

Ceferino Menéndez Buelga

Gustavo Alonso Suco

REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 50 de 13-III-2026)

Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial para el año 2026 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 de la Dirección General de Empleo y Asuntos laborales.

Visto el acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de sector establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos (expediente C-022/2025 código 33001315011981), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 2 de marzo de 2026, en la que se acuerda la tabla salarial para el año 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

Resuelvo.

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el 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.

En Oviedo, a 2 de marzo de 2026.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D., autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA n.º 98, de 23/05/2025).-Cód. 2026-01825.

Acta de la Comisión Paritaria de 30-1-2026.
Convenio de Establecimientos Sanitarios de Asturias

En Oviedo, a 30 de enero de 2026

En la sala acordada al efecto, siendo las 10:00 horas del día indicado, se inicia la reunión con la ASISTENCIA de:

Por la representación empresarial, Asociación de Empresarios de Sanatorios y Afines:
- Pablo Hernández Fernández-Canteli, DNI ***7245**.
- Daniel Basante Martínez, DNI ***5170**.
- Ana Braña Rodríguez-Abello, DNI ***2942**.
- Luis Ángel Machín Gutiérrez, DNI ***5731**.

Por la representación de los trabajadores:
- José Maxide Lantero, DNI ***7079** (CCOO).
- Tatiana Soto Álvarez, DNI ***1335** (UGT).
- María Luisa Costillas Gutiérrez, DNI ***9278** (FSES).
- Gustavo Alonso Suco, DNI ***9959**(USO).

Secretario: Ceferino Menéndez Buelga, DNI ***4147**.

La reunión, debidamente convocada al efecto, tiene por objeto el siguiente ORDEN DEL DÍA

Aprobación de la Tabla Salarial del Convenio para 2026.

ACUERDOS

1º. Se aprueba por unanimidad la Tabla Salarial para 2026 del Convenio colectivo del sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos de Asturias 2025-2027 (BOPA 10-10-2025) que se adjunta como anexo 1, así como su aplicación con efectos al 1-1-2026.

2º. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 713/2010, de 28 de mayo, dar traslado del presente acuerdo y de la Tabla Salarial para 2026 a la Autoridad Laboral competente para su registro, depósito y publicación, autorizando y designando al efecto a José Maxide Lantero para que realice cuantas gestiones sean necesarias a tal efecto, incluidas, en su caso, las rectificaciones de errores materiales a que pueda haber lugar.

Finalizada la reunión a las 10:30 horas, se redacta por el secretario la presente acta, a la que da lectura, aprobándose por unanimidad y procediéndose a su firma por el secretario junto con los demás integrantes de la Comisión.

TABLA SALARIAL POR CATEGORIAS PROFESIONALES AÑO 2026					
Clasificación					
	Salario Base	Trienio	Plus Asist.	Plus Festv.	Hora/noche
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1846,96	68,16	34,61	27,70	2,82
A.2					
Medico/a de Guardia	1644,51	53,43	34,61	27,70	2,50
Director/a de Farmacia	1644,51	53,43	34,61	27,70	2,50
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1846,96	68,16	34,61	27,70	2,82
Gerente	1846,96	68,16	34,61	27,70	2,82
Administrador	1846,96	68,16	34,61	27,70	2,82
GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermeria	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Supervisor/a de Enfermeria	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermeria D.U.E.	1308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
Matrona	1308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
Fisioterapeuta / Terapia Ocupacional	1308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
Optometrista	1308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Jefe/a Administrativo Financiero	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Director/a Economico Financiero	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Director/a Comercial	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Director/a Organización Asistencial	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Jefe/a de RRHH	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Director/a de Servicios Informaticos	1443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as					
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	1224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
Técnico Superior en Laboratorio de Diangostico Clínico / T.E.L:	1224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	1224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
Técnico Superior en Anatomia Patológica y Citología / T.E.Anat.Pa	1224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	1224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	1206,51	35,88	34,61	27,70	1,82
Jefe/a de Negociado	1206,51	35,88	34,61	27,70	1,82
Jefe/a de Cocina	1206,51	35,88	34,61	27,70	1,82
Oficial 1R Administrativo	1165,15	33,61	34,61	27,70	1,75
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	1165,15	33,45	34,61	27,70	1,75
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	1165,15	33,45	34,61	27,70	1,75
GRUPO D TÉCNICO F.P. / F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/as					
Ténicos/as en Cuidados Aux.Enfermeria (Auxiliar de Clínica)	1168,77	33,45	34,61	27,70	1,75
Técnicos/as FP/FP1 Auxiliar sanitario	1168,77	33,45	34,61	27,70	1,75
Técnico Auxiliar de Farmacia	1168,77	33,45	34,61	27,70	1,75
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	1165,15	33,61	34,61	27,70	1,75
Cocinero/a	1165,15	33,61	34,61	27,70	1,75
Auxiliar Administrativo	1075,78	29,10	34,61	27,70	1,61
Peluquero/a	1058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Telefonista	1058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Recepcionista	1058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Técnico Calefactor	1058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Técnico Electrecista	1058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Técnico/a FP,FP1	1058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	1055,63	26,83	34,61	27,70	1,58
Maquinista Lavadero	1055,63	26,83	34,61	27,70	1,58
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	1055,63	26,83	34,61	27,70	1,58
Personal de Mantenimiento	1055,63	26,83	34,61	27,70	1,58
Personal de Limpieza Polivalente	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Limpiador/a	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Lavandero/a	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Planchador/a	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Portero/a	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Peón/a	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Pinche de cocina/camarero	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Ayudante de Oficios	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Vigilante/a	1053,93	26,33	34,61	27,70	1,57

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA, ASISTENCIA Y ANÁLISIS CLÍNICOS DE ASTURIAS					
CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 18 del martes 23 de enero de 2018)					
TABLA SALARIAL POR CATEGORIAS PROFESIONALES AÑO 2014					
	AÑO 2017 + 3% Importes en euros				
Clasificación	Salario mes	Trienio	Plus Asist.	Plus Festivo	Plus Nocturnidad euros/hora
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1450,652	54,9299	27,8924	22,3201	2,2763
A.2					
Medico/a de Guardia	1287,5	43,054	27,8924	22,3201	2,0188
Director/a de Farmacia	1287,5	43,054	27,8924	22,3201	0
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1450,652	54,9299	27,8924	22,3201	2,2763
Gerente	1450,652	54,9299	27,8924	22,3201	2,2763
Administrador	1450,652	54,9299	27,8924	22,3201	2,2763

GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermeria	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
Supervisor/a de Enfermeria1	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermeria D.U.E.	1016,9396	33,104	227,8924	22,3201	1,5965
Matrona	1016,9396	33,104	227,8924	22,3201	1,5965
Fisioterapeuta / Terapia Ocupacional	1016,9396	33,104	227,8924	22,3201	1,5965
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1016,9396	33,104	227,8924	22,3201	1,5965
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
Jefe/a Administrativo Financiero	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
Director/a Economico Financiero	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
Director/a Comercial	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
Director/a Organización Asistencial	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
Jefe/a de RRHH	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
Director/a de Servicios Informaticos	1125,6767	38,9237	27,8924	22,3201	1,7613
GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as					
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	949,3304	28,3044	27,8924	22,3201	1,4832

Técnico Superior en Laboratorio de Diangostico Clínico / T.E.L:	949,3304	28,3044	27,8924	22,3201	1,4832
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	949,3304	28,3044	27,8924	22,3201	1,4832
Técnico Superior en Anatomia Patológica y Citología / T.E.Anat.Patolo.	949,3304	28,3044	27,8924	22,3201	1,4832
Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	949,3304	28,3044	27,8924	22,3201	1,4832
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	934,5293	28,9224	27,8924	22,3201	1,4626
Jefe/a de Negociado	934,5293	28,9224	27,8924	22,3201	1,4626
Jefe/a de Cocina	934,5293	28,9224	27,8924	22,3201	1,4626
Oficial 1ª Administrativo	901,1882	27,0787	27,8924	22,3201	1,4111
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	901,1882	27,0787	27,8924	22,3201	1,4111
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	901,1882	27,0787	27,8924	22,3201	1,4111
GRUPO D TÉCNICO F.P. / F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/as					
Ténicos/as en Cuidados Aux.Enfermeria (Auxiliar de Clínica)	901,1882	27,0787	27,8924	22,3201	1,4111
Técnicos/as FP/FP1	901,1882	27,0787	27,8924	22,3201	1,4111
Técnicos/as FP/FP1, Auxiliar sanitario					
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	901,1882	27,0787	27,8924	22,3201	1,4111
Cocinero/a	901,1882	27,0787	27,8924	22,3201	1,4111
Auxiliar Administrativo	829,1706	23,4531	27,8924	22,3201	1,2978
Peluquero/a	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772

Telefonista	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
Recepcionista	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
Técnico Calefactor	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
Técnico Electrecista	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
Técnico/a FP,FP1	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
Maquinista Lavadero	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
Personal de Mantenimiento	815,6364	22,3098	27,8924	22,3201	1,2772
Personal de Limpieza Polivalente	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
Limpiador/a	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
Lavandero/a	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
Planchador/a	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
Portero/a	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
Peón/a	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
Pinche de cocina/camarero	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
Ayudante de Oficios	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
Vigilante/a	811,5679	21,218	27,8924	22,3201	1,2669
TABLA SALARIAL POR CATEGORIAS PROFESIONALES AÑO 2014					
	AÑO 2018 + 2,5% Importes en euros				
Clasificación	Salario mes	Trienio	Plus Asist.	Plus Festivo	Plus Nocturnidad euros/hora
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					

A.1.					
Sanitarios/as					
Director Médico	1486,9183	56,3031475	28,58971	22,8781025	2,3332075
A.2 Medico/a de Guardia	1319,6875	44,13035	28,58971	22,8781025	2,06927
Director/a de Farmacia	1319,6875	44,13035	28,58971	22,8781025	
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1486,9183	56,3031475	28,58971	22,8781025	2,3332075
Gerente	1486,9183	56,3031475	28,58971	22,8781025	2,3332075
Administrador	1486,9183	56,3031475	28,58971	22,8781025	2,3332075
GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1.					
Sanitarios/as					
Director/a de Enfermeria	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325
Supervisor/a de Enfermeria	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermeria D.U.E.	1042,36309	33,931805	28,58971	22,8781025	1,6364125
Matrona	1042,36309	33,931805	28,58971	22,8781025	1,6364125
Fisioterapeuta / Terapia Ocupacional	1042,36309	33,931805	28,58971	22,8781025	1,6364125
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1042,36309	33,931805	28,58971	22,8781025	1,6364125
B.1. No					
Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325
Jefe/a Administrativo Financiero	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325
Director/a Economico Financiero	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325
Director/a Comercial	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325
Director/a Organización Asistencial	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325

Jefe/a de RRHH	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325
Director/a de Servicios Informaticos	1153,81862	39,8967925	28,58971	22,8781025	1,8053325
GRUPO C					
TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as					
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	973,06366	29,01201	28,58971	22,8781025	1,52028
Técnico Superior en Laboratorio de Diangostico Clínico / T.E.L:	973,06366	29,01201	28,58971	22,8781025	1,52028
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	973,06366	29,01201	28,58971	22,8781025	1,52028
Técnico Superior en Anatomia Patológica y Citología / T.E.Anat.Patolo.	973,06366	29,01201	28,58971	22,8781025	1,52028
Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	973,06366	29,01201	28,58971	22,8781025	1,52028
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	957,892533	29,64546	28,58971	22,8781025	1,499165
Jefe/a de Negociado	957,892533	29,64546	28,58971	22,8781025	1,499165
Jefe/a de Cocina	957,892533	29,64546	28,58971	22,8781025	1,499165
Oficial 1ª Administrativo	923,717905	27,7556675	28,58971	22,8781025	1,4463775
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	926,716235	27,6289775	28,58971	22,8781025	1,4463775
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	926,716235	27,6289775	28,58971	22,8781025	1,4463775
GRUPO D					

TÉCNICO F.P. / F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/asTénicos/as en Cuidados Aux.Enfermeria (Auxiliar de Clínica)	926,716235	27,6289775	28,58971	22,8781025	1,4463775
Técnicos/as FP/FP1	926,716235	27,6289775	28,58971	22,8781025	1,4463775
Técnicos/as FP/FP1, Auxiliar sanitario					
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	923,717905	27,7556675	28,58971	22,8781025	1,4463775
Cocinero/a	923,717905	27,7556675	28,58971	22,8781025	1,4463775
Auxiliar Administrativo	849,899865	24,0394275	28,58971	22,8781025	1,330245
Peluquero/a	836,02731	22,867545	28,58971	22,8781025	1,30913
Telefonista	836,02731	22,867545	28,58971	22,8781025	1,30913
Recepcionista	836,02731	22,867545	28,58971	22,8781025	1,30913
Técnico Calefactor	836,02731	22,867545	28,58971	22,8781025	1,30913
Técnico Electrecista	836,02731	22,867545	28,58971	22,8781025	1,30913
Técnico/a FP,FP1	836,02731	22,867545	28,58971	22,8781025	1,30913
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	833,261245	22,1601925	28,58971	22,8781025	1,30913
Maquinista Lavadero	833,261245	22,1601925	28,58971	22,8781025	1,30913
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	833,261245	22,1601925	28,58971	22,8781025	1,30913
Personal de Mantenimiento	833,261245	22,1601925	28,58971	22,8781025	1,30913
Personal de Limpieza Polivalente	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725
Limpiador/a	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725
Lavandero/a	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725
Planchador/a	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725
Portero/a	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725
Peón/a	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725
Pinche de cocina/camarero	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725
Ayudante de Oficios	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725
Vigilante/a	831,857098	21,74845	28,58971	22,8781025	1,2985725

TABLA SALARIAL POR CATEGORIAS PROFESIONALES AÑO 2014					
	AÑO 2019 + 2,5% Importes en euros				
Clasificación	Salario mes	Trienio	Plus Asist.	Plus Festivo	Plus Nocturnidad euros/hora
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1524,09126	57,7107262	29,3044528	23,4500551	2,391537688
A.2 Medico/a de Guardia	1352,67969	45,2336088	29,3044528	23,4500551	2,12100175
Director/a de Farmacia	1352,67969	45,2336088	29,3044528	23,4500551	
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1524,09126	57,7107262	29,3044528	23,4500551	2,391537688
Gerente	1524,09126	57,7107262	29,3044528	23,4500551	2,391537688
Administrador	1524,09126	57,7107262	29,3044528	23,4500551	2,391537688
GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermeria	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
Supervisor/a de Enfermeria	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
B.2 Diplomado/a Universitario/a en Enfermeria D.U.E.	1068,42217	34,7801001	29,3044528	23,4500551	1,677322813
Matrona	1068,422173	4,7801001	29,3044528	23,4500551	1,677322813
Fisioterapeuta / Terapia Ocupacional	1068,422173	4,7801001	29,3044528	23,4500551	1,677322813

Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1068,422173	4,7801001	29,3044528	23,4500551	1,677322813
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
Jefe/a Administrativo Financiero	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
Director/a Economico Financiero	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
Director/a Comercial	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
Director/a Organización Asistencial	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
Jefe/a de RRHH	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
Director/a de Servicios Informaticos	1182,66408	40,8942123	29,3044528	23,4500551	1,850465813
GRUPO C					
TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as					
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	997,390252	29,7373103	29,3044528	23,4500551	1,558287
Técnico Superior en Laboratorio de Diangostico Clínico / T.E.L:	997,390252	29,7373103	29,3044528	23,4500551	1,558287
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	997,390252	29,7373103	29,3044528	23,4500551	1,558287
Técnico Superior en Anatomia Patológica y Citología / T.E.Anat.Patolo.	997,390252	29,7373103	29,3044528	23,4500551	1,558287
Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	997,390252	29,7373103	29,3044528	23,4500551	1,558287
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	981,839846	30,3865965	29,3044528	23,4500551	1,536644125
Jefe/a de Negociado	981,839846	30,3865965	29,3044528	23,4500551	1,536644125

Jefe/a de Cocina	981,839846	30,3865965	29,3044528	23,4500551	1,536644125
Oficial 1ª Administrativo	946,810853	28,4495592	29,3044528	23,4500551	1,482536938
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	949,884141	28,3197019	29,3044528	23,4500551	1,482536938
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	949,884141	28,3197019	29,3044528	23,4500551	1,482536938
GRUPO D					
TÉCNICO F.P. / F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/as					
Ténicos/as en Cuidados Aux.Enfermeria (Auxiliar de Clínica)	949,884141	28,3197019	29,3044528	23,4500551	1,482536938
Técnicos/as FP/FP1, Auxiliar sanitario	949,884141	28,3197019	29,3044528	23,4500551	1,482536938
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	946,810853	28,4495592	29,3044528	23,4500551	1,482536938
Cocinero/a	946,810853	28,4495592	29,3044528	23,4500551	1,482536938
Auxiliar Administrativo	871,147362	24,6404132	29,3044528	23,4500551	1,363501125
Peluquero/a	856,927993	23,4392336	29,3044528	23,4500551	1,34185825
Telefonista	856,927993	23,4392336	29,3044528	23,4500551	1,34185825
Recepcionista	856,927993	23,4392336	29,3044528	23,4500551	1,34185825
Técnico Calefactor	856,927993	23,4392336	29,3044528	23,4500551	1,34185825
Técnico Electrecista	856,927993	23,4392336	29,3044528	23,4500551	1,34185825
Técnico/a FP,FP1	856,927993	23,4392336	29,3044528	23,4500551	1,34185825
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	854,092776	22,7141973	29,3044528	23,4500551	1,34185825
Maquinista Lavadero	854,092776	22,7141973	29,3044528	23,4500551	1,34185825
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	854,092776	22,7141973	29,3044528	23,4500551	1,34185825

Personal de Mantenimiento	854,092776	22,7141973	29,3044528	23,4500551	1,34185825
Personal de Limpieza Polivalente	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
Limpiador/a	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
Lavandero/a	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
Planchador/a	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
Portero/a	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
Peón/a	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
Pinche de cocina/camarero	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
Ayudante de Oficios	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
Vigilante/a	852,653525	22,2921613	29,3044528	23,4500551	1,331036813
CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 59 del viernes 25 de marzo de 2022)					
Artículo 3.-Ámbito temporal	1 de enero de 2022 ... 31 de diciembre de 2024				
Artículo 4.-Jornada					
La jornada laboral máxima será de	1741	horas de trabajo efectivo al año en 2022,			
	1726	horas en 2023			
y	1711	en 2024			
Artículo 16.-Antigüedad	trienios				
Artículo 18.-Pagas extraordinarias	3	a treinta días de salario base, más antigüedad			
Artículo 19.-Complemento de nocturnidad	25%	del salario base			

Artículo 20.-Complementos de especialidad	15%	del salario base correspondiente			
Artículo 21.-Trabajos en domingo y festivo					
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					
por cada km realizado la cantidad de	0,19	euros			
Media dieta (desayuno y comida):	20	euros			
Dieta completa:	40	euros			
Artículo 29.-Horas extraordinarias	1,75%				
TABLA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES AÑO 2022					
Clasificación	Salario base	Trienio	Plus Asist.	Plus festivo	Plus nocturnidad/hora
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as Director Médico	1576,28399	58,172412	29,5388884	23,6376555	2,41066999
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	58,172412	29,5388884	23,6376555	2,41066999
Gerente	1576,28399	58,172412	29,5388884	23,6376555	2,41066999

Administrador	1576,28399	58,172412	29,5388884	23,6376555	2,41066999
GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1. Sanitarios/as Director/a de Enfermeria	1232,12539	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
Supervisor/a de Enfermeria	1232,12539	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
B.2 Diplomado/a Universitario/a en Enfermeria 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	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
Jefe/a Administrativo Financiero	1232,12539	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
Director/a Economico Financiero	1232,12539	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
Director/a Comercial	1232,12539	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
Director/a Organización Asistencial	1232,12539	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
Jefe/a de RRHH	1232,12539	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
Director/a de Servicios Informaticos	1232,12539	41,221366	29,5388884	23,6376555	1,86526954
GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES					
F.P./ F.P.2 Sanitarios/as Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	1045,369374	29,9752088	29,5388884	23,6376555	1,570753
Técnico Superior en Laboratorio de Diangostico 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 Anatomia 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 1ª Administrativo	994,38534	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 Ténicos/as en Cuidados Aux.Enfermeria (Auxiliar de Clínica)	997,483214	28,5462595	29,5388884	23,6376555	1,494397234
Técnicos/as FP/FP1, Auxiliar sanitario	997,483214	28,5462595	29,5388884	23,6376555	1,494397234
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	994,38534	28,6771557	29,5388884	23,6376555	1,494397234
Cocinero/a	994,38534	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 Electrecista	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
Lavandero/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
REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 40 de 28-II-2023)					
código	33001315011981				
TABLA SALARIAL POR CATEGORIAS PROFESIONALES AÑO 2023					
Clasificación	Salario base	Trienio	Plus Asist.	Plus festivo	Plus nocturnidad/hora
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1676,38	61,87	31,41	25,14	2,56
A.2					
Médico/a de Guardia	1492,62	48,49	31,41	25,14	2,27
Director/a de Farmacia	1492,62	48,49	31,41	25,14	
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1676,38	48,49	31,41	25,14	2,56
Gerente	1676,38	48,49	31,41	25,14	2,56
Administrador	1676,38	48,49	31,41	25,14	2,56

GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermería	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
Supervisor/a de Enfermería	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermería D.U.E.	1187,90	37,28	31,41	25,14	1,80
Matrona	1187,90	37,28	31,41	25,14	1,80
Fisioterapeuta / Terapia Ocupacional	1187,90	37,28	31,41	25,14	1,80
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1187,90	37,28	31,41	25,14	1,80
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
Jefe/a Administrativo Financiero	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
Director/a Económico Financiero	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
Director/a Comercial	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
Director/a Organización Asistencial	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
Jefe/a de RRHH	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
Director/a de ServiciosInformáticos	1310,37	43,84	31,41	25,14	1,98
GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as					
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	1111,75	31,88	31,41	25,14	1,67
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico / T.E.L:	1111,75	31,88	31,41	25,14	1,67
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	1111,75	31,88	31,41	25,14	1,67

Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología / T.E.Anat.Pa	1111,75	31,88	31,41	25,14	1,67
Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	1111,75	31,88	31,41	25,14	1,67
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	1095,08	32,57	31,41	25,14	1,65
Jefe/a de Negociado	1095,08	32,57	31,41	25,14	1,65
Jefe/a de Cocina	1095,08	32,57	31,41	25,14	1,65
Oficial 1ª Administrativo	1057,53	30,50	31,41	25,14	1,59
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	1060,82	30,36	31,41	25,14	1,59
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	1060,82	30,36	31,41	25,14	1,59
GRUPO D TÉCNICO F.P./ F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/as					
Técnicos/as en Cuidados Aux .Enfermería (Auxiliar de Clínica)	1060,82	30,36	31,41	25,14	1,59
Técnicos/as FP/FP1, Auxiliar sanitario	1060,82	30,36	31,41	25,14	1,59
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	1057,53	30,50	31,41	25,14	1,59
Cocinero/a	1057,53	30,50	31,41	25,14	1,59
Auxiliar Administrativo	976,42	26,41	31,41	25,14	1,46
Peluquero/a	961,17	25,13	31,41	25,14	1,44
Telefonista	961,17	25,13	31,41	25,14	1,44
Recepcionista	961,17	25,13	31,41	25,14	1,44
Técnico Calefactor	961,17	25,13	31,41	25,14	1,44
Técnico Electricista	961,17	25,13	31,41	25,14	1,44
Técnico/a FP,FP1	961,17	25,13	31,41	25,14	1,44
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	958,13	24,35	31,41	25,14	1,44
Maquinista Lavadero	958,13	24,35	31,41	25,14	1,44

Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	958,13	24,35	31,41	25,14	1,44
Personal de Mantenimiento	958,13	24,35	31,41	25,14	1,44
Personal de Limpieza Polivalente	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
Limpiador/a	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
Lavandero/a	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
Planchador/a	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
Portero/a	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
Peón/a	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
Pinche de cocina/camarero	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
Ayudante de Oficios	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
Vigilante/a	956,59	23,90	31,41	25,14	1,43
REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 32 de 14-II-2024)					
Código	33001315011981				
TABLA SALARIAL AÑO 2024					
Clasificación	Salario base	Trienio	Plus Asist.	Plus fest.	Hora/noche
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1734,22	64,00	32,49	26,01	2,65
A.2					
Médico/a de Guardia	1544,12	50,16	32,49	26,01	2,35
Director/a de Farmacia	1544,12	50,16	32,49	26,01	
A.1. No Sanitarios/as					

Director General	1734,22	64,00	32,49	26,01	2,65
Gerente	1734,22	64,00	32,49	26,01	2,65
Administrador	1734,22	64,00	32,49	26,01	2,65
GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermería	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
Supervisor/a de Enfermería	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermería D.U.E.	1228,88	38,57	32,49	26,01	1,86
Matrona	1228,88	38,57	32,49	26,01	1,86
Fisioterapeuta / Terapia Ocupacional	1228,88	38,57	32,49	26,01	1,86
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1228,88	38,57	32,49	26,01	1,86
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
Jefe/a Administrativo Financiero	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
Director/a Económico Financiero	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
Director/a Comercial	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
Director/a Organización Asistencial	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
Jefe/a de RRHH	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
Director/a de Servicios Informáticos	1355,58	45,35	32,49	26,01	2,05
GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as					
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	1150,11	32,98	32,49	26,01	1,73

Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico / T.E.L:	1150,11	32,98	32,49	26,01	1,73
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	1150,11	32,98	32,49	26,01	1,73
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología / T.E.Anat.Pa	1150,11	32,98	32,49	26,01	1,73
Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	1150,11	32,98	32,49	26,01	1,73
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	1132,86	33,69	32,49	26,01	1,71
Jefe/a de Negociado	1132,86	33,69	32,49	26,01	1,71
Jefe/a de Cocina	1132,86	33,69	32,49	26,01	1,71
Oficial 1ª Administrativo	1094,01	31,55	32,49	26,01	1,64
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	1097,42	31,41	32,49	26,01	1,64
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	1097,42	31,41	32,49	26,01	1,64
GRUPO D TÉCNICO F.P./ F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/as					
Técnicos/as en Cuidados Aux .Enfermería (Auxiliar de Clínica)	1097,42	31,41	32,49	26,01	1,64
Técnicos/as FP/FP1, Auxiliar sanitario	1097,42	31,41	32,49	26,01	1,64
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	1094,01	31,55	32,49	26,01	1,64
Cocinero/a	1094,01	31,55	32,49	26,01	1,64
Auxiliar Administrativo	1010,11	27,32	32,49	26,01	1,51
Peluquero/a	994,33	26,00	32,49	26,01	1,49
Telefonista	994,33	26,00	32,49	26,01	1,49
Recepcionista	994,33	26,00	32,49	26,01	1,49
Técnico Calefactor	994,33	26,00	32,49	26,01	1,49
Técnico Electricista	994,33	26,00	32,49	26,01	1,49

Técnico/a FP,FP1	994,33	26,00	32,49	26,01	1,49
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	991,19	25,19	32,49	26,01	1,49
Maquinista Lavadero	991,19	25,19	32,49	26,01	1,49
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	991,19	25,19	32,49	26,01	1,49
Personal de Mantenimiento	991,19	25,19	32,49	26,01	1,49
Personal de Limpieza Polivalente	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
Limpiador/a	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
Lavandero/a	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
Planchador/a	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
Portero/a	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
Peón/a	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
Pinche de cocina/camarero	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
Ayudante de Oficios	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
Vigilante/a	989,59	24,72	32,49	26,01	1,48
\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 196 de 10-X-2025)					
Código	33001315011981				
Artículo 4.-Jornada					
será de	1711	horas			
Artículo 17.-Antigüedad	Trienios				

Artículo 19.-Pagas extraordinarias					
Pagas	3				
Marzo	en la primera quincena de marzo	treinta días de salario base + antigüedad			
Julio	en la primera quincena de julio	treinta días de salario base + antigüedad			
Diciembre	en la primera quincena de diciembre	treinta días de salario base + antigüedad			
Artículo 6.-Vacaciones					
DÍAS NATURALES	30				
Con 15 años de antigüedad	31	y por cada período de 5 años	1	día adicional de vacaciones	
Artículo 15.-Incapacidad Temporal					

IT por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán considerados en activo a todos los efectos, incrementándoseles 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. I del Anexo al Real Decreto 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 20.- Complemento de nocturnidad					
turno fijo nocturno	25,00 %	del Salario Base			
Artículo 21.- Complementos de especialidad					
al	15,00 %	del salario base correspondiente			
Artículo 22.-Trabajos en domingo y festivo					
fijada en el anexo					
noches de los días 24 y 31 de diciembre	doble cuantía				

mañana y tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero	doble cuantía				
Artículo 22 bis.-Plus de transporte y Dietas					
por cada km	0,26	euros			
Media dieta (desayuno y comida)	20	euros			
Dieta completa	40	euros			
Artículo 30.-Horas extraordinarias					
((Salario base + antigüedad)*12 + pagas extras x 1,75) / Jornada anual en horas					
ANEXO I: TABLA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES AÑO 2025					
Clasificación	Salario Base	Trienio	Plus Asist.	Plus festivo	Plus nocturnidad/hora
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1.794,91	66,24	33,63	26,92	2,74
A.2					
Medico/a de Guardia	1.598,16	51,92	33,63	26,92	2,43
Director/a de Farmacia	1.598,16	51,92	33,63	26,92	0,00
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1.794,91	66,24	33,63	26,92	2,74
Gerente	1.794,91	66,24	33,63	26,92	2,74
Administrador	1.794,91	66,24	33,63	26,92	2,74
GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					

B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermeria	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Supervisor/a de Enfermeria	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermeria D.U.E.	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
Matrona	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
Fisioterapeuta / TerapiaOcupacional	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
Optometrista	1.271,89	39,92	33,63	26,92	1,93
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Jefe/a Administrativo Financiero	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Director/a Economico Financiero	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Director/a Comercial	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Director/a Organización Asistencial	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Jefe/a de RRHH	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
Director/a de Servicios Informaticos	1.403,02	46,94	33,63	26,92	2,12
GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en Laboratorio de Diangostico Clínico / T.E.L	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
Técnico Superior en Anatomia Patológica y Citología / T.E.Anat.Patolo	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79

Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	1.172,51	34,87	33,63	26,92	1,77
Jefe/a de Negociado	1.172,51	34,87	33,63	26,92	1,77
Jefe/a de Cocina	1.172,51	34,87	33,63	26,92	1,77
Oficial 1ª Administrativo	1.132,31	32,66	33,63	26,92	1,70
Técnico Superior en Administración de SistemasInformáticos	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
GRUPO D TÉCNICO F.P. / F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/as					
Ténicos/as en Cuidados Aux.Enfermeria (Auxiliar de Clínica)	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
Técnicos/as FP/FP1	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
Técnico Auxiliar de Farmacia	1.135,83	32,51	33,63	26,92	1,70
Auxiliarsanitario					
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	1.132,31	32,66	33,63	26,92	1,70
Cocinero/a	1.132,31	32,66	33,63	26,92	1,70
Auxiliar Administrativo	1.045,46	28,28	33,63	26,92	1,56
Peluquero/a	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Telefonista	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Recepcionista	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Técnico Calefactor	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Técnico Electrecista	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
Técnico/a FP,FP1	1.029,13	26,91	33,63	26,92	1,54
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	1.025,88	26,07	33,63	26,92	1,54
Maquinista Lavadero	1.025,88	26,07	33,63	26,92	1,54
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	1.025,88	26,07	33,63	26,92	1,54

Personal de Mantenimiento	1.025,88	26,07	33,63	26,92	1,54
Personal de Limpieza Polivalente	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Limpiador/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Lavandero/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Planchador/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Portero/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Peón/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Pinche de cocina/camarero	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Ayudante de Oficios	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
Vigilante/a	1.024,23	25,59	33,63	26,92	1,53
REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 50 de 13-III-2026)					
TABLA SALARIAL AÑO 2026					
Clasificación	Salario Base	Trienio	Plus Asist.	Plus festivo	Hora/noche
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO SUPERIOR					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1.846,96	68,16	34,61	27,70	2,82
A.2					
Medico/a de Guardia	1.644,51	53,43	34,61	27,70	2,50
Director/a de Farmacia	1.644,51	53,43	34,61	27,70	2,50
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1.846,96	68,16	34,61	27,70	2,82
Gerente	1.846,96	68,16	34,61	27,70	2,82
Administrador	1.846,96	68,16	34,61	27,70	2,82
GRUPO B TITULADO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDIO					
B.1. Sanitarios/as					

Director/a de Enfermeria	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Supervisor/a de Enfermeria	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermeria D.U.E.	1.308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
Matrona	1.308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
Fisioterapeuta / TerapiaOcupacional	1.308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
Maestro/a de Logofonía o Logopedia / Trabajadora Social	1.308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
Optometrista	1.308,77	40,46	34,61	27,70	1,99
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Jefe/a Administrativo Financiero	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Director/a Economico Financiero	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Director/a Comercial	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Director/a Organización Asistencial	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Jefe/a de RRHH	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
Director/a de Servicios Informaticos	1.443,71	48,30	34,61	27,70	2,18
GRUPO C TÉCNICOS SUPERIORES F.P./ F.P.2					
Sanitarios/as	1.224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
Técnico Superior en Imagen para el Diagnostico / T.E.R.	1.224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
Técnico Superior en Laboratorio de Diangostico Clínico / T.E.L	1.224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
Técnico Superior en Radioterapia / T.E.Medicina Nuclear	1.224,88	35,12	34,61	27,70	1,84
Técnico Superior en Anatomia Patológica y Citología / T.E.Anat.Patolo	1.224,88	35,12	34,61	27,70	1,84

Técnico Superior en FP /FP2 / Módulos Profesionales Nivel III	1.190,36	34,13	33,63	26,92	1,79
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	1.206,51	35,88	34,61	27,70	1,82
Jefe/a de Negociado	1.206,51	35,88	34,61	27,70	1,82
Jefe/a de Cocina	1.206,51	35,88	34,61	27,70	1,82
Oficial 1ª Administrativo	1.165,15	33,61	34,61	27,70	1,75
Técnico Superior en Administración de SistemasInformáticos	1.165,15	33,45	34,61	27,70	1,75
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	1.165,15	33,45	34,61	27,70	1,75
GRUPO D TÉCNICO F.P. / F.P.1 Y TECNICOS NO TITULADOS					
Sanitarios/as					
Ténicos/as en Cuidados Aux.Enfermeria (Auxiliar de Clínica)	1.168,77	33,45	34,61	27,70	1,75
Técnicos/as FP/FP1	1.168,77	33,45	34,61	27,70	1,75
Técnico Auxiliar de Farmacia	1.168,77	33,45	34,61	27,70	1,75
Auxiliarsanitario					
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	1.165,15	33,61	34,61	27,70	1,75
Cocinero/a	1.165,15	33,61	34,61	27,70	1,75
Auxiliar Administrativo	1.075,78	29,10	34,61	27,70	1,61
Peluquero/a	1.058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Telefonista	1.058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Recepcionista	1.058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Técnico Calefactor	1.058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Técnico Electrecista	1.058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
Técnico/a FP,FP1	1.058,97	27,69	34,61	27,70	1,58
GRUPO E SUBALTERNOS Y ASIMILADOS					
Celador/a	1.055,63	26,83	34,61	27,70	1,58
Maquinista Lavadero	1.055,63	26,83	34,61	27,70	1,58
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	1.055,63	26,83	34,61	27,70	1,58

Personal de Mantenimiento	1.055,63	26,83	34,61	27,70	1,58
Personal de Limpieza Polivalente	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Limpiador/a	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Lavandero/a	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Planchador/a	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Portero/a	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Peón/a	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Pinche de cocina/camarero	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Ayudante de Oficios	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57
Vigilante/a	1.053,93	26,33	34,61	27,70	1,57