



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2014, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos (expediente C-006/2014, código 33001315011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 21 de enero de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, a 10 de marzo de 2014.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 03-07-2012 (publicada en el BOPA n.º 156, de 06-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2014-05233.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD PRIVADA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, siendo las 12.00 horas del día 21 de enero de 2014, se reúnen en los locales de la Federación de Sanidad y Sectores Socio sanitarios de CCOO de Asturias, calle Sta. Teresa, n.º 15, planta 1.ª los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo de Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos del Principado de Asturias integrada por los miembros que a continuación se relacionan:

Por la parte social:

Por CCOO:

Juan José Martín Fernández.

María Esteban Muñiz.

Por USO:

Ángel Suárez Iglesias.

José Manuel Fernández Costales.

Por UGT:

Juan Vila Santos.

Celso Acebal Cienfuegos.

Por CSI:

Manuel Ángel Blanco González.

Pablo Bulnes Rodríguez.

Por la parte empresarial.

Pablo Hernández Fernández-Canteli.

Daniel Basante Martínez.

Abierta la reunión se acuerda constituir la mesa negociadora, que queda constituida por los componentes, quienes recíprocamente se reconocen representatividad suficiente para constituir la mesa negociadora.

En prueba de conformidad firman los comparecientes, en cuadruplicado ejemplar, en lugar y fecha que consta en el encabezamiento.



CONVENIO COLECTIVO PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA, ASISTENCIA Y ANÁLISIS CLÍNICOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2014-2016

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

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

Artículo 2.—*Determinación de las partes y Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por los sindicatos USO; CCOO; UGT y CSI en representación de la parte social, y por la Asociación asturiana de sanatorios y Sanidad Privada 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 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2016.

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 incrementaran anualmente los conceptos retributivos en la cuantía del IPC real del año anterior. De ser superior el IPC al 2% el incremento se establecerá en el 2% más el 50% de la diferencia entre el 2% y el IPC real.

Artículo 4.—*Jornada.*

La jornada laboral máxima será de 1.756 horas de trabajo efectivo al año. Si como consecuencia de una normativa legal se produjera una reducción de la jornada, cada empresa afectada por este Convenio hará las modificaciones oportunas para adaptarla a dicha legislación.

Todos los trabajadores que realicen una jornada continuada igual o superior a cinco horas, disfrutaran 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 respetaran 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 reflejaran 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 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 6.—*Vacaciones.*

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

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

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

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

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

Artículo 7.—*Permisos retribuidos.*

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

- a) Por matrimonio Eclesiástico o Civil o pareja de hecho: Quince días naturales.



- b) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave (entendiendo como tal la que requiere hospitalización), e intervención quirúrgica (que requiera hospitalización), de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o cuñados, tres días naturales, extensibles otros dos más, si dichos hechos tienen lugar a más de 150 km.
- Dos días en caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos más si los hechos tienen lugar a más de 150 km.
- Estos días se podrán disfrutar fraccionados a lo largo de la duración del proceso.
- c) Por cirugía ambulatoria que precisen reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días. Por pruebas diagnósticas, que precisen reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 1 día.
- d) Por muerte de tíos y sobrinos, carnales y políticos: Un día.
- e) Por nacimiento o adopción de hijo: Tres días.
- f) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador: Un día.
- g) Por traslado de domicilio habitual: Un día.
- h) Los trabajadores que cursen con regularidad, en centros oficiales, estudios para la obtención de un título académico o profesional, para asistir a los exámenes oficiales que al respecto sean convocados, el tiempo imprescindible, siempre que el horario del examen coincida con el horario de trabajo. En caso de jornada nocturna, el descanso será la noche anterior.
- i) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica o para atender un deber inexcusable de carácter público o personal del trabajador en ambos casos.
- j) Todo trabajador afectado por el presente convenio tendrá derecho a un día de libre disposición anual (que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo), 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. El día denegado, forzosamente tendrá que ser disfrutado en el período entre el 1 y 31 de diciembre. Salvo acuerdo entre empresa y trabajador, no se podrá acumular al período vacacional.

Artículo 8.—*Licencias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.—*Jubilación.*

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



Artículo 11.—*Excedencias 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 dos años.

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

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

Las empresas garantizarán la efectividad del derecho de retorno al puesto de trabajo una vez concluida la excedencia, siempre que exista vacante, salvo que la empresa hubiese resultado afectada, por un expediente de regulación de empleo o hubiera amortizado puestos de trabajo por despido objetivo. Si no existiese vacante en su 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 excedencias se regularán por la legislación vigente.

Artículo 12.—*Reconocimientos.*

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

Artículo 13.—*Prendas de trabajo.*

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

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

Artículo 14.—*Incapacidad Temporal.*

Durante el tiempo que los trabajadores se encuentren en dicha situación, tanto derivada de enfermedad común, como de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán considerados en activo a todos los efectos, 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. 1 del R.D. 1148/2011: 100%.

Accidente de trabajo, enfermedad profesional o ingreso hospitalario: 100%.

En el resto de las situaciones, 1 al 15 día 75%, del 16 en adelante 85%.

Artículo 15.—*Tabla de retribuciones.*

La tabla salarial para el año 2014 es la que se detalla en el anexo 1.

Para años sucesivos, la tabla salarial tendrá un incremento igual al IPC real del año anterior.

Artículo 16.—*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 17.—*Plus de asistencia.*

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

Artículo 18.—*Pagas extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 19.—*Complemento de nocturnidad.*

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

Los trabajadores a turno fijo nocturno mantendrán este complemento en el 25% del Salario Base.

Artículo 20.—*Complementos de especialidad.*

Todo el personal sanitario, tanto de Grado Medio, como el Técnico Especialista y el no titulado que desempeñe su trabajo habitual en 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.

En todo caso, 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.

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

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

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

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

A partir del 1 de enero de 2014, en caso de desplazamiento de servicio fuera del centro de trabajo, y en el supuesto de que el desplazamiento sea realizado en el vehículo de propiedad del trabajador, habiendo sido autorizado por la dirección de la empresa, percibirá por cada km realizado la cantidad de 0,19 €.

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

Media dieta (desayuno y comida)	20 €.
Dieta completa	40 €.

Las pernoctaciones se justificaran con la factura correspondiente.

Artículo 22.—*Acción sindical.*

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

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios 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.

En las empresas con plantillas inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

- 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- En función de la materia que se trata:
 - 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.
 - Sobre fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 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.
 - Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
 - En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.



- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o Judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité velará no sólo, porque en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la activación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.
Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.
En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

C) Prácticas antisindicales.

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

Artículo 23.—*Anticipos.*

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

Artículo 24.—*Ayuda por fallecimiento.*

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

Artículo 25.—*Seguridad e higiene.*

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

Artículo 26.—*Absorción.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen y compensan, en su conjunto a todas las retribuciones salariales que venía devengando el personal, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, si



consideradas en su conjunto, y en cómputo anual le son superiores y sin que, en ningún caso el trabajador que pueda sufrir disminución en la retribución global que disfruta.

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

Artículo 27.—*Comisión Paritaria.*

Como órgano de vigilancia e interpretación de lo pactado, se establece una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios. Todos ellos de los firmantes del documento.

Sus funciones serán las siguientes:

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

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

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

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

Artículo 28.—*Derecho supletorio.*

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

Artículo 29.—*Horas extraordinarias.*

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

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

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

$$\frac{(\text{S. Base mensual} + \text{antigüedad mensual}) \times 12 + \text{grat. Extras}}{\text{-----} \times 1,75}$$

Jornada anual en horas

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

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

Artículo 30.—*Cláusula de descuelgue.*

En caso de desacuerdos durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

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.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiera solucionado las discrepancias en el SASEC, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias.

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

Artículo 31.—*Infracciones y sanciones.*

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



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

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

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a tres faltas en el período de un mes o treinta días naturales.
2. No cursar, en el tiempo oportuno, la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo sin previo aviso o justificación, aunque sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
11. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.
12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, así como el uso del teléfono para asuntos particulares sin autorización.
13. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
2. Faltar al trabajo de uno a dos días durante el mes sin causa justificada.
3. No comunicar con diligencia debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería para las instalaciones, maquinarias o herramientas, podrá ser considerada como muy grave.
9. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.



11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
13. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
14. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
15. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, habiendo mediado comunicación escrita.
16. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
17. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
18. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
19. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
20. La disminución voluntaria del rendimiento de trabajo.
21. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
22. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
23. El uso del teléfono móvil (aún siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo, cuando su utilización haya sido expresamente prohibida por la dirección de la empresa. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
24. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
25. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollan actividades laborales.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o veinte durante seis meses.
3. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días durante un período de treinta días.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
6. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
8. La condena por sentencia firme o por delitos de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
9. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa así como revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.



12. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados, así como a pacientes y familiares de estos.
13. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
14. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
15. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
16. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad.
17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
18. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
20. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
21. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
22. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
23. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
24. El acoso moral (mobbing) entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
25. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad y edad, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Régimen de sanciones:

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

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

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

Sanciones:

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

A) Faltas leves:

- 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.

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

Disposiciones transitorias

Primera.

Ambas partes se comprometen a comenzar la negociación del Convenio Colectivo para el año 2017, 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.

En el presente Convenio Colectivo se mantiene, la categoría profesional de Técnico Especialista. Son Técnicos Especialistas los considerados como tales en la Orden Ministerial de 14 de junio de 1984 y disposiciones, concordantes, normas por las que se regirán.

Tercera.

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

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

TABLA SALARIAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES AÑO 2014

Importes en €

Clasificación	Salario mes	Trienio	Plus Asist.	Plus Festivo	Plus nocturnidad €/hora
Grupo A. Personal Directivo y Titulado Superior					
A.1. Sanitarios/as					
Director Médico	1.408,40	53,33	27,08	21,67	2,21
A.2					
Medico/a de Guardia	1.250,00	41,80	27,08	21,67	1,96
Director/a de Farmacia	1.250,00	41,80	27,08	21,67	
A.1. No Sanitarios/as					
Director General	1.408,40	53,33	27,08	21,67	2,21
Gerente	1.408,40	53,33	27,08	21,67	2,21
Administrador	1.408,40	53,33	27,08	21,67	2,21
Grupo B Titulado Universitario de Grado Medio					
B.1. Sanitarios/as					
Director/a de Enfermería	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
Supervisor/a de Enfermería	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
B.2					
Diplomado/a Universitario/a en Enfermería D.U.E.	987,32	32,14	27,08	21,67	1,55
Matrona	987,32	32,14	27,08	21,67	1,55
Fisioterapeuta/Terapia Ocupacional	987,32	32,14	27,08	21,67	1,55



Clasificación	Salario mes	Trienio	Plus Asist.	Plus Festivo	Plus nocturnidad €/hora
Maestro/a de Logofonía o Logopedia/Trabajadora Social	987,32	32,14	27,08	21,67	1,55
B.1. No Sanitarios/as					
Director/a Administrativo	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
Jefe/a Administrativo-Financiero	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
Director/a Económico Financiero	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
Director/a Comercial	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
Director/a Organización Asistencial	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
Jefe/a de RRHH	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
Director/a de Servicios Informáticos	1.092,89	37,79	27,08	21,67	1,71
Grupo C Técnicos Superiores F.P./F.P.2					
Sanitarios/as					
Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico/T.E.R.	921,68	27,48	27,08	21,67	1,44
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico/T.E.L.	921,68	27,48	27,08	21,67	1,44
Técnico Superior en Radioterapia/T.E. Medicina Nuclear	921,68	27,48	27,08	21,67	1,44
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología/T.E. Anat. Patolo.	921,68	27,48	27,08	21,67	1,44
Técnico Superior en FP/FP2/Módulos Profesionales Nivel III	921,68	27,48	27,08	21,67	1,44
No Sanitarios/as					
Jefe/a de Sección	907,31	28,08	27,08	21,67	1,42
Jefe/a de Negociado	907,31	28,08	27,08	21,67	1,42
Jefe/a de Cocina	907,31	28,08	27,08	21,67	1,42
Oficial 1ª Administrativo	874,94	26,29	27,08	21,67	1,37
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	877,78	26,17	27,08	21,67	1,37
Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	877,78	26,17	27,08	21,67	1,37
Grupo D Técnico F.P./F.P. 1 y Técnicos no titulados					
Sanitarios/as					
Técnicos/as en Cuidados Aux. Enfermería (Auxiliar de Clínica)	877,78	26,17	27,08	21,67	1,37
Técnicos/as FP/FP1					
Auxiliar sanitario	877,78	26,17	27,08	21,67	1,37
No Sanitarios/as					
Gobernante/a	874,94	26,29	27,08	21,67	1,37
Cocinero/a	874,94	26,29	27,08	21,67	1,37
Auxiliar Administrativo	805,02	22,77	27,08	21,67	1,26
Peluquero/a	791,88	21,66	27,08	21,67	1,24
Telefonista	791,88	21,66	27,08	21,67	1,24
Recepcionista	791,88	21,66	27,08	21,67	1,24
Técnico Calefactor	791,88	21,66	27,08	21,67	1,24
Técnico Electricista	791,88	21,66	27,08	21,67	1,24
Técnico/a FP, FP1	791,88	21,66	27,08	21,67	1,24
Grupo E. Subalternos y Asimilados					
Celador/a	789,26	20,99	27,08	21,67	1,24
Maquinista Lavadero	789,26	20,99	27,08	21,67	1,24
Fontanero, Carpintero, Albañil, Jardinero, Pintor, Calefactor	789,26	20,99	27,08	21,67	1,24
Personal de Mantenimiento	789,26	20,99	27,08	21,67	1,24
Personal de Limpieza Polivalente	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23
Limpiador/a	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23
Lavadero/a	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23
Planchador/a	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23
Portero/a	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23
Peón/a	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23



Clasificación	Salario mes	Trienio	Plus Asist.	Plus Festivo	Plus nocturnidad €/hora
Pinche de cocina/camarero	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23
Ayudante de Oficios	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23
Vigilante/a	787,93	20,60	27,08	21,67	1,23