

I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE SALUD

ACUERDO de 6 de julio de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias de mejoras retributivas, organizativas y laborales para el personal del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

Antecedentes de hecho

Primero.—El presente Acuerdo es el resultado de un proceso estructurado de negociación colectiva iniciado a partir del documento conjunto presentado el 20 de enero de 2026 por las organizaciones sindicales bajo la denominación de “Frente Común Sindical”.

A partir de dicha iniciativa, se desarrolló un proceso continuado de diálogo institucional, reuniones técnicas y de trabajo en el que ambas partes analizaron la situación actual del sistema sanitario y la necesidad de adoptar medidas que permitan:

- Mejorar las condiciones laborales de la plantilla del SESPA.
- Adecuar el sistema retributivo a la realidad asistencial.
- Reforzar la organización de los servicios sanitarios.
- Favorecer la captación y fidelización de profesionales.

Como resultado de este proceso, se alcanzó un documento de consenso, Preacuerdo, el día 26 de enero de 2026 que incorpora un conjunto coherente y equilibrado de medidas, entre las que destacan:

- La actualización progresiva de la ponderación del trabajo nocturno.
- La mejora de las retribuciones vinculadas a la nocturnidad.
- La reordenación de la productividad variable en programas especiales.
- La regulación de un régimen ampliado de compatibilidad.
- La introducción de un complemento de homogeneización para determinados colectivos.
- El reconocimiento del solape de jornada como tiempo de trabajo efectivo.
- La incorporación de medidas organizativas en Atención Primaria (agendas, desplazamientos, manutención).
- La flexibilización de jornada y medidas de conciliación.

Asimismo, el Acuerdo refleja un compromiso compartido entre la Administración y las organizaciones sindicales con la mejora continua del sistema sanitario público, la eficiencia organizativa y la calidad asistencial, con un enfoque centrado en las personas pacientes.

Segundo.—En consecuencia, con la aprobación del Acuerdo del Consejo de Gobierno, se pretende, mediante la dotación de elementos de competitividad en materia de recursos humanos y con medidas que posibiliten la atracción y retención de talento, la fidelizando de la plantilla para acometer el necesario abordaje de diferentes estrategias (cáncer, paliativos, cronicidad,...) y para el incremento de la actividad asistencial que permita la reducción de las listas de espera o la promoción de la salud en el ámbito comunitario.

Son medidas todas ellas, en fin, que han de ser calificadas como imprescindibles para absorber la creciente demanda, para competir de la mejor forma posible con otros servicios del sistema por los recursos humanos y para incentivar la labor de los profesionales al tiempo que favorecerá el objetivo común de mantener la calidad asistencial que se presta.

Fundamentos de derecho

Primero.—El Principado de Asturias tiene competencia de ejecución en materia de gestión de asistencia sanitaria, tal como establece el artículo 12.13 del Estatuto de Autonomía, así como competencia en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1.1, en ejercicio de la cual le corresponde, como señala el artículo 15.3, y de acuerdo con la legislación del Estado, el establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios.

Segundo.—El artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece las materias que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance



que legalmente proceda en cada caso, señalando entre ellas las que recoge en su apartado m), referida a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Tercero.—El art. 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y el artículo 38 del propio TREBEP prevén que en el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar pactos y acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones y que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del TREBEP, aquéllos que contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y estatutario. El mismo artículo 38, regula que los Acuerdos si versan sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos, si bien cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Por las razones expresadas, y en el ejercicio de la competencia atribuida al Consejo de Gobierno por el artículo 4 de la Ley 7/2019, de 29 de marzo, de Salud, y con los artículos 22 de la Ley del Principado de Asturias 5/2025, de 31 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2026, y 14.2.g) de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública previo acuerdo adoptado entre la Administración y las organizaciones sindicales CCOO, CSIF, FSES, SAIF Y UGT en la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias celebrada el día 12 de junio de 2026 y a propuesta de la Consejera de Salud, con el informe favorable de la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos, el Consejo de Gobierno,

ACUERDA

Primero.—Ratificar el “Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias de mejoras retributivas, organizativas y laborales para el personal del Servicio de Salud del Principado de Asturias” firmado el 12 de junio de 2026 entre el SESPA y las organizaciones sindicales CC. OO., CSIF, FESES, SAIF y UGT que se inserta como anexo a la presente disposición.

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

Contra el presente Acuerdo, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias (en los términos que prevé el artículo 10.1.a) en relación con el artículo 8.2 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), en el plazo de dos meses, computándose a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación del presente Acuerdo, sin perjuicio de la posibilidad de interposición de cualquier otro que estimen oportuno.

Dado en Oviedo, a 1 de julio de 2026.—La Consejera de Salud. Por sustitución, el Consejero de Ciencia, Industria y Empleo, Borja Sánchez García (Decreto 13/2026, de 24 de junio, del Presidente del Principado, BOPA de 25/06/2026).—Cód. 2026-05920.

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DE MEJORAS RETRIBUTIVAS, ORGANIZATIVAS Y LABORALES PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a 12 de junio de 2026, la Administración del Principado de Asturias y las Organizaciones Sindicales CCOO, CSIF, FSES, SAIF y UGT, representadas en la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias, convienen como integrantes del denominado “Frente Común Sindical”, suscribir el presente Acuerdo por el que se desarrollan aspectos retributivos, organizativos y laborales en el ámbito del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

ACUERDO

En el contexto actual del Sistema Nacional de Salud, caracterizado por una creciente demanda asistencial, avances tecnológicos constantes y mayores exigencias de calidad y seguridad en la atención, resulta imprescindible fortalecer las condiciones laborales del personal que sostiene el sistema. El personal sanitario y no sanitario del Servicio de Salud del Principado de Asturias (en adelante, SESPA) constituyen el pilar fundamental sobre el que descansa la prestación de nuestro servicio de salud, garantizando no solo la continuidad asistencial, sino también el bienestar y la seguridad de la población.

Con esta realidad se hace necesario promover un acuerdo orientado a la mejora de las condiciones organizativas, retributivas y laborales del personal del SESPA, reconociendo su compromiso, responsabilidad y aportación estratégica al sistema sanitario.

Con fecha 20 de enero de 2026, las Organizaciones Sindicales CCOO, CSI, CSIF, SATSE, SAE/USAE, SICEPA-USIPA y UGT, presentaron un documento de propuestas conjuntas bajo la denominación de “Frente Común Sindical”, con el objetivo de iniciar un proceso de negociación orientado a la mejora de las condiciones laborales y retributivas de los profesionales y las profesionales del SESPA.

Posteriormente, el día 13 de abril de 2026, se ha propuesto por las organizaciones sindicales que las medidas recogidas en este acuerdo entren en vigor el 1 de junio con la excepción del solape de jornada y el coeficiente de

ponderación nocturna cuya entrada en vigor se producirá el día 1 de julio de 2026.

Tras un periodo de diálogo constructivo y sucesivas reuniones técnicas y de negociación, se constató la necesidad de actualizar determinados conceptos retributivos, así como de implementar medidas organizativas que favorezcan la conciliación, la salud laboral y la calidad en la prestación de los servicios sanitarios. En este sentido, es voluntad compartida avanzar en un modelo de gestión de recursos humanos que priorice la captación y fidelización del talento profesional como pilar fundamental de la Sanidad Pública asturiana.

Para ello, la mejora de las condiciones de trabajo y la adecuación de las retribuciones a la realidad asistencial actual son instrumentos para garantizar la continuidad de los cuidados, la seguridad de la persona paciente y la reducción de las listas de espera.

De forma paralela a dichas mejoras, las organizaciones sindicales manifiestan su compromiso expreso con la mejora continua del sistema sanitario público, la optimización de los procesos asistenciales y organizativos, y el fortalecimiento de una atención sanitaria centrada en las personas, basada en la calidad, la seguridad, la eficiencia y la humanización de la asistencia, contribuyendo activamente a la sostenibilidad y al prestigio del sistema sanitario asturiano.

Entre otras medidas para garantizar las mejoras organizativas y retributivas que se incluyen en el presente Acuerdo cabe destacar el incremento progresivo del coeficiente de ponderación nocturna que compensa el esfuerzo del personal que trabaja en horario nocturno, la actualización de las cantidades que se abonan en todas las categorías por el concepto de nocturnidad en día no festivo y la revisión de otros complementos retributivos.

Asimismo, en el marco de la actualización de las condiciones laborales y con el objetivo de garantizar la equidad interna, se propone la incorporación de mejoras retributivas específicas para aquel personal que, por distintas circunstancias, quedó excluido de acuerdos previos de negociación, buscando reconocer su contribución, responsabilidad y desempeño, corrigiendo posibles desequilibrios salariales y reforzando el compromiso institucional con la igualdad de trato, la motivación del talento y la sostenibilidad de los equipos de trabajo.

Además, se reconoce al personal el solape de jornada entendido como el tiempo dedicado a transmitir información clínica relevante sobre pacientes a quienes les relevarán al finalizar su turno pasando a ser considerado tiempo de trabajo efectivo para garantizar la continuidad asistencial.

Igualmente, se garantiza la compensación por manutención en atención primaria por necesidades del servicio, la habilitación de vehículos profesionales para la atención domiciliaria y la mejora del transporte en atención continuada.

En atención primaria, también se garantiza un tiempo diario para gestión clínica y organizativa, con el fin de reducir la burocracia en las consultas y aumentar el tiempo de asistencia, constituyendo, de esta forma, el presente Acuerdo un pilar fundamental para mejorar la sanidad pública del Principado de Asturias.

El artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), establece las materias que serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, señalando entre ellas las que recoge en su apartado m), referida al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

El artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y el artículo 38 del TRLEBEP prevén que en el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar pactos y acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de dichas Administraciones y, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del TRLEBEP, aquellos que contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal estatutario y funcionario.

El mismo artículo 38 del TRELBEPE regula que los Acuerdos, si versan sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos, si bien, cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que puedan ser decididos de forma definitiva por los órganos

de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

De conformidad con lo anterior, la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias suscribe el presente Acuerdo, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Objeto, ámbito de aplicación y extensión subjetiva.

El presente Acuerdo nace con una vocación de universalidad y equidad, fundamentada en el reconocimiento del carácter multidisciplinar del Servicio de Salud y tiene por objeto establecer mejoras retributivas y medidas organizativas y laborales aplicables a todo el personal del Servicio de Salud del Principado de Asturias, orientadas a:

- a) Mejorar la calidad asistencial y la continuidad de los cuidados, garantizando la sostenibilidad del sistema
- b) Favorecer la captación y fidelización de los profesionales y las profesionales.
- c) Homogeneizar criterios organizativos y retributivos en el conjunto del SESPA.

Segunda. Medidas Retributivas

2.1 Actualización progresiva del coeficiente de ponderación nocturna.

Con la finalidad de profundizar en la compensación por la penosidad del trabajo nocturno y mejorar la conciliación del personal sanitario, se acuerda el incremento gradual del factor de ponderación horaria nocturna fijado actualmente en 1,21, que se articulara en dos ejercicios, 2026 y 2027.

Se incrementará al 1,24 durante el ejercicio 2026, que será de aplicación el 1 de julio de 2026 y que se complementará hasta alcanzar un coeficiente de 1,26, en el mes de abril de 2027.

Esta medida será de aplicación directa a todo el personal del SESPA que desempeñe su labor en horario nocturno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente sobre jornada y horarios. La ponderación se aplicará sobre las horas en periodo nocturno para el cómputo de la jornada ordinaria anual.

2.2 Actualización de las cuantías por nocturnidad en jornada ordinaria hospitalaria.

Se acuerda el incremento progresivo durante los ejercicios 2026, que se incrementarán un 25% sobre las cuantías vigentes a fecha 01/01/2026 desde el 01/06/2026, y en 2027 desde el 1 de abril, que se incrementarán un 20% sobre las vigentes a fecha 01/01/2027, lo que supone una mejora en su conjunto del 45% de incremento de las cuantías percibidas por la realización de trabajo nocturno en jornada laboral ordinaria en el ámbito hospitalario.

Tomando en consideración las tarifas vigentes a fecha de este acuerdo y sin perjuicio de cualquier modificación ulterior que en aplicación de los porcentajes precitados implicarían modificación de estas cuantías, por grupo de clasificación, las cuantías resultantes se recogen en la siguiente tabla:

Grupo de Clasificación	Tarifa 2026 €	Año 2026: aplicándose desde el 1 de junio de 2026 en €	Año 2027 se aplicará desde el día 1 de abril de 2027 en €
A1	7,62	9,53	11,44
A2	4,88	6,1	7,32
C1	4,01	5,01	6,01
C2	3,74	4,68	5,62
Agrup. Profesional	3,71	4,64	5,57

Esta actualización retributiva será de aplicación a todas las categorías del ámbito hospitalario que realicen jornada laboral ordinaria en periodo nocturno y en días no festivos, de acuerdo con la normativa vigente en materia de retribuciones y jornada.

Por todo ello, desde el 1 de junio de 2026, tomando como referencia las cuantías vigentes a la fecha del acuerdo y pendientes de posible revisión tras las modificaciones previsibles del marco de retribuciones para 2026 y 2027, se fijarán las siguientes retribuciones en euros:

PERSONAL EN TURNO ROTATORIO DE ATENCIÓN HOSPITALARIA, PERSONAL DE ENFERMERÍA (ENFERMERA/O Y ENFERMERA/O ESPECIALISTA) GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA, OPERADORES Y PERSONAL FACULTATIVO DEL SAMU, PERSONAL DE ENFERMERÍA Y CELADOR DEL SUAP* Y PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS PUNTOS DE ATENCIÓN CONTINUADA EN ATENCIÓN PRIMARIA

Grupo A1	Por cada hora de noche en día laborable	9,53
Grupo A2		6,1
Grupo C1		5,01
Grupo C2		4,68
Agrup. Prof.		4,64
Grupo A1	Por cada hora de noche en domingo o de festivo	16,26
Grupo A2		10,41
Grupo C1		8,32
Grupo C2		8,04
Agrup. Prof.		7,87
Grupo A1	Por cada hora en domingo o festivo	16,08
Grupo A2		10,30
Grupo C1		8,18
Grupo C2		7,90
Agrup. Prof.		7,73

En 2027, tomando como referencia las cuantías vigentes a la fecha del acuerdo y pendientes de posible revisión tras las modificaciones previsibles del marco de retribuciones para 2026 y 2027, desde el mes de abril se actualizarán los importes y se percibirán las siguientes retribuciones en euros:

PERSONAL EN TURNO ROTATORIO DE ATENCIÓN HOSPITALARIA, PERSONAL DE ENFERMERÍA (ENFERMERA/O Y ENFERMERA/O ESPECIALISTA) GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA, OPERADORES Y PERSONAL FACULTATIVO DEL SAMU, PERSONAL DE ENFERMERÍA Y CELADOR DEL SUAP* Y PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS PUNTOS DE ATENCIÓN CONTINUADA EN ATENCIÓN PRIMARIA

PERSONAL EN TURNO ROTATORIO DE ATENCIÓN HOSPITALARIA, PERSONAL DE ENFERMERÍA (ENFERMERA/O Y ENFERMERA/O ESPECIALISTA) GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA, OPERADORES Y PERSONAL FACULTATIVO DEL SAMU, PERSONAL DE ENFERMERÍA Y CELADOR DEL SUAP* Y PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS PUNTOS DE ATENCIÓN CONTINUADA EN ATENCIÓN PRIMARIA

Grupo A1	Por cada hora de noche en día laborable	11,44
Grupo A2		7,32
Grupo C1		6,01
Grupo C2		5,62
Agrup. Prof.		5,57
Grupo A1	Por cada hora de noche en domingo o de festivo	16,26
Grupo A2		10,41
Grupo C1		8,32
Grupo C2		8,04
Agrup. Prof.		7,87
Grupo A1	Por cada hora en domingo o festivo	16,08
Grupo A2		10,30
Grupo C1		8,18
Grupo C2		7,90
Agrup. Prof.		7,73

2.3 Reordenación de la productividad variable asociada a programas especiales

Con el fin de homogeneizar y racionalizar la retribución derivada de la participación en programas especiales, las partes firmantes acuerdan restablecer el sistema de proporcionalidad por grupos de clasificación profesional.

Para ello, se tomarán como referencia de cálculo las cuantías establecidas para el Grupo A1, aplicándose los coeficientes previos al Acuerdo de 13 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se modifican los programas especiales de demora quirúrgica, de procedimientos no intervencionistas y de demora en consultas externas, regulados en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 6 de octubre de 2010, por el que se establece el complemento de productividad variable vinculado a la realización de programas especiales por personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud del Principado de Asturias y se fija sus cuantías.

Concretamente se fijan, para las categorías que se enumeran a continuación, las siguientes retribuciones con vigencia desde el día 1 de junio de 2026:

Programa especial de demora quirúrgica

RETRIBUCIONES POR MÓDULO DE ACTIVIDAD DE 4 HORAS	Categoría	Cuantía por módulo del programa
	ENFERMERA/O	284,07€
	ENFERMERA/O ESPECIALISTA	
	TÉCNICO	236,73€
	TCAE	115,29€
	CELADOR/A	108,85€

Programa especial de procedimientos intervencionistas u otros análogos necesarios para el control de demoras

RETRIBUCIONES POR MÓDULO DE ACTIVIDAD 4 HORAS	Categoría	Cuantía por módulo del programa
	ENFERMERA/O	262,76€
	ENFERMERA/O ESPECIALISTA	
	TÉCNICO	218,97€

Programa especial de procedimientos no intervencionista u otros análogos necesarios para el control de demoras

RETRIBUCIONES POR MÓDULO DE ACTIVIDAD DE	Categoría	Cuantía por módulo del programa
--	-----------	---------------------------------

	ENFERMERA/O	
	ENFERMERA/O ESPECIALISTA	213,05€
	TÉCNICO	177,54€

Programa especial de demora en consultas externas

RETRIBUCIONES POR MÓDULO DE ACTIVIDAD DE 4 HORAS	Categoría	Cuantía por módulo del programa
	ENFERMERA/O ENFERMERA/O ESPECIALISTA	213,05€
	TCAE	86,46€

Programa especial de asistencia a procesos quirúrgicos complejos

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN	ENFERMERA/O ENFERMERA/O ESPECIALISTA	TÉCNICO	TCAE	CELADOR
Módulo de actividad de 4 horas	321,48€	267,91€	130,47€	123,18€

El desarrollo técnico y la aplicación de estos módulos se ajustarán a las instrucciones internas que dicte la Dirección Gerencia del SESPA, garantizando, en todo caso, la publicidad de los criterios de asignación a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

2.4 Compatibilidad.

Se habilita la posibilidad de reconocer al personal de todas las categorías profesionales del SESPA, excluyendo al personal sanitario facultativo que ya se puede acoger a esta medida, la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

A tal efecto y a excepción del personal sanitario del subgrupo de titulación A2 que tendrán una reducción de sus retribuciones no superior al 5%, el SESPA procederá a promover la modificación de las cuantías del complemento específico y, en su caso, de la productividad fija, con el fin de adecuarlas a los límites retributivos y requisitos establecidos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y garantizando que no exista una merma retributiva en cómputo global de la suma de ambos conceptos, complemento específico y productividad fija, del personal con compatibilidad frente al que no la tenga reconocida.

2.5 Complemento de homogeneización para los profesionales y las profesionales sin acceso a complementos variables.

Con el objetivo de corregir las desigualdades retributivas derivadas de acuerdos anteriores y mejorar la situación de aquellos/as profesionales que no han sido objeto de incrementos recientes, se establece una subida de 30 euros mensuales en el complemento específico *“cantidad mensual de carácter básico para personal que no perciba ninguna retribución mensual por conceptos de turnicidad, nocturnidad, noches festivas o atención continuada”* para el personal de los grupos de clasificación A1, A2, C1, C2 y Agrupaciones Profesionales.

Esta medida se aplicará a quienes, por la naturaleza de su puesto, no perciban retribuciones por nocturnidad, turnicidad, noches festivas o atención continuada con la excepción de incluir expresamente en la subida al personal con jornada fija diurna que alterne turnos de mañana y tarde.

Para aquel personal que, cumpliendo las condiciones anteriores, no percibiera actualmente cantidad alguna por este concepto, se les garantizará la percepción íntegra de la cuantía resultante tras esta subida.

De esta forma, las cuantías a percibir desde el día 1 de junio de 2026, tomando con referencia las cuantías vigentes para 2026 a la fecha del Acuerdo y sin

perjuicio de verse modificadas por acuerdos posteriores que modifiquen las retribuciones de 2026, serán:

Grupo de Clasificación	Cuantía mensual en euros
Grupo A1*	83,32
Grupo A2*	83,32
Grupo C1	83,32
Grupo C2	83,32
Agrupación Profesional	83,32

*Incluye únicamente al personal del grupo A1 no sanitario, así como, A2 exceptuando quienes perciban complemento de productividad en sus apartados 2.2.A y 2.2.B.

Tercera. Medidas organizativas y de condiciones de trabajo

3.1 Reconocimiento y compensación del solape de jornada por continuidad asistencial.

Se reconoce el solape de jornada como tiempo de trabajo efectivo para aquellas categorías profesionales que, por la naturaleza de su actividad, participen en relevos que requieran garantizar la continuidad asistencial.

A estos efectos, se entiende por solape el periodo de presencia física efectiva destinado exclusivamente a la transferencia estructurada de información asistencial, clínica y/o de cuidados, entre los/las profesionales de turnos entrantes y salientes, permitiendo un mayor detalle de información que el recogido en las anotaciones de la historia clínica de la personal paciente, así como, una mayor diligencia para informar de las situaciones graves o que precisen de una atención directa y continuada.

El tiempo de solape computado por profesional y turno se aplicará conforme al siguiente cronograma:

Categoría Profesional	Año 2026	Año 2027
	Aplicándose desde el 1 de julio de 2026	Aplicándose desde el 1 de abril de 2027

Enfermera/o Enfermera/o especialista	10 minutos	15 minutos
TCAE	10 minutos	10 minutos
Celadores y Técnicos Superiores	7 minutos	7 minutos

El tiempo de solape reconocido en este Acuerdo, será de aplicación a las siguientes categorías profesionales:

- Enfermera/o, Enfermera/o Especialista y TCAEs que presten servicios en Unidades de hospitalización médica/quirúrgica, unidades de cuidados críticos y servicios de urgencias hospitalarias.
- Celadores destinados en Áreas de bloque quirúrgico en puestos con relevo operativo vinculado directamente a la seguridad del proceso.
- Aquellas situaciones susceptibles de aplicación según definición.

Se acuerda establecer el siguiente sistema para la compensación del tiempo acumulado por solape de jornada y para su disfrute:

- El tiempo efectivo de solape se compensará mediante descanso equivalente, computado y reconocido a trimestre vencido.
- El disfrute del descanso tendrá carácter inaplazable dentro del trimestre inmediatamente posterior a su devengo.

Se establece una cláusula de salvaguarda para que, únicamente en casos de déficit de recursos humanos que imposibilite el descanso en el citado plazo, la Gerencia del Área de Salud podrá proponer el abono del exceso de jornada correspondiente.

- Para garantizar su seguimiento y control, La Dirección de Profesionales del SESPA realizará un seguimiento trimestral de la aplicación de esta medida. El objetivo principal será velar por el cumplimiento del descanso y evitar que la compensación económica suponga una sustitución estructural del mismo.

Esta medida podrá ser revisada a propuesta de la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Acuerdo.

3.2 Compensación al personal del ámbito de Atención Primaria del SESPA por estancia y permanencia en el centro de trabajo.

El SESPA articulará una compensación por estancia y permanencia del personal de Atención Primaria cuando, por necesidades del servicio debidamente autorizadas, el citado personal deba realizar actividad asistencial prolongada, sin interrupciones y con permanencia en el centro de trabajo. Esto incluye la actividad derivada de la acumulación de jornada ordinaria y/o complementaria o atención continuada.

A efectos de garantizar la equidad, esta compensación se aplicará a todas las categorías profesionales que se encuentren en las condiciones de devengo previstas, independientemente del grupo de clasificación que ostenten.

A efectos de garantizar la equidad, esta compensación se aplicará a todas las categorías profesionales que se encuentren en las condiciones de devengo previstas, independientemente del grupo de clasificación que ostenten. Para homogeneizar su aplicación, se establecen los siguientes criterios operativos:

- Cuando la actividad, ya sea ordinaria + complementaria (con continuidad inmediata) o complementaria únicamente, tiene una duración superior a 12 horas; se devengará el derecho al 100% del importe de la compensación diaria.
- Cuando la actividad, ya sea ordinaria + complementaria (con continuidad inmediata) o complementaria únicamente, tiene una duración superior a 7 horas e inferior o igual a 12 horas; se devengará el derecho al 50% del importe de la compensación diaria.

En definitiva, las cuantías de esta compensación para el personal del ámbito de Atención Primaria, tomando como referencia las tarifas vigentes para 2026 a la fecha del Acuerdo, son las siguientes:

50%	100%
18,70€	37,40€

3.3 Desplazamientos en Atención Primaria: Recursos alternativos (Vehículo y Taxi/Clave M).

Para facilitar los desplazamientos de los profesionales de atención primaria se establecen las siguientes líneas de actuación:

- a) Jornada ordinaria: Se impulsará la implantación progresiva de un sistema orientado a minimizar el uso del vehículo particular. Para ello, se dispondrá de automóviles de uso profesional propiedad del SESPA en los Equipos de Atención Primaria (EAP), previa evaluación de las necesidades técnicas, organizativas y presupuestarias de cada zona.

- b) Atención continuada: Se optimizará y reforzará la cobertura de transporte mediante taxi (Clave M), garantizando una respuesta ágil, coordinada y segura para los profesionales y las profesionales. En aquellos puntos donde este sistema no resulte eficiente o no garantice la operatividad necesaria, se proveerán recursos alternativos, priorizando siempre el uso de vehículos oficiales para fines profesionales.

El SESPA se compromete a iniciar los trámites organizativos y presupuestarios necesarios para su ejecución en el plazo máximo de tres meses a contar desde la ratificación del presente Acuerdo.

3.4 Agendas en Atención Primaria: Estructura, tiempo protegido y gestión de demanda.

El SESPA se compromete a velar por la aplicación de principios de calidad asistencial y protección de la salud laboral en Atención Primaria, para ello se acuerdan las siguientes medidas:

- a) Estructura y Tiempo Protegido: Se garantiza un total de 50 minutos diarios de tiempo protegido para gestión clínica y organizativa en las agendas de medicina de atención primaria (receta electrónica, informes, coordinación, etc.). Esto se logra sumando 25 minutos de nueva creación (obtenidos al limitar la citación directa a 38 huecos) a los 25 minutos ya existentes de preparación inicial.
- b) Gestión del Exceso de Demanda: Cualquier demanda que supere los 38 huecos ordinarios en las agendas de medicina de atención primaria, se canalizará a través de Programas de Demora de Atención Primaria, impidiendo que la sobrecarga asistencial comprometa la estructura de la agenda ordinaria.
- c) Urgencias: Se desarrollarán instrucciones técnicas para una gestión homogénea y segura de las urgencias en jornada ordinaria.

Se establece un seguimiento trimestral como cláusula de salvaguarda para asegurar el cumplimiento efectivo de estas estructuras de agenda.

3.5 Flexibilización de la jornada complementaria: Modelos de 12 horas.

Se habilitará la posibilidad de adaptar la jornada mediante periodos efectivos de 12 horas, combinando jornada ordinaria y complementaria.

Esta medida será estrictamente voluntaria para el personal y estará supeditada a un proyecto de viabilidad organizativa y técnica, a elaborar por la Dirección o

Jefatura de la Unidad/Servicio, que deberá resolverse en un plazo máximo de tres meses desde su presentación por la Dirección del Centro de adscripción de la Unidad/Servicio y que deberá ser validado técnicamente por la Dirección competente.

En aquellas unidades donde debido a la dotación de plantilla se limite su implantación inmediata, el SESPA evaluará medidas de planificación de plantilla que permitan avanzar hacia estos modelos orientados a la conciliación y la salud laboral.

3.6 Prorratio de guardias y atención continuada: permiso por nacimiento y cuidado del menor e incapacidad temporal por embarazo.

El SESPA se compromete a velar por la protección retributiva en situaciones de especial vulnerabilidad, por lo que se garantiza la implantación efectiva del prorratio de guardias y complementos de atención continuada en situaciones relacionadas con el nacimiento y cuidado del menor y en supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo.

Para garantizar esta indemnidad retributiva se acuerdan los siguientes criterios de aplicación:

- a) El cálculo incluirá la media de las guardias realizadas o la atención continuada, según el ámbito de desempeño, computándose proporcionalmente al periodo trabajado.
- b) Se dictarán instrucciones homogéneas de obligado cumplimiento para todas las Gerencias de las áreas de Salud, garantizando la continuidad retributiva y evitando interpretaciones dispares que perjudiquen al personal.

Cuarta. Compromiso con la Calidad Asistencial y la Sostenibilidad

El SESPA y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, manifiestan que el presente Acuerdo constituye un pilar estratégico para la mejora de la Sanidad Pública del Principado de Asturias y ambas partes se comprometen a orientar la aplicación de las medidas contenidas en este documento hacia los siguientes fines:

- a) Reducción de Listas de Espera: Optimización de los tiempos de respuesta asistencial en todos los niveles.
- b) Accesibilidad: Garantizar un sistema más cercano y ágil para la ciudadanía, especialmente en Atención Primaria.

- c) Fidelización del Talento: Consolidar condiciones laborales competitivas que permitan captar y retener al personal de todas las categorías, como base de la continuidad asistencial.
- d) Defensa de lo Público: Promover la equidad y la calidad como principios irrenunciables de la política sanitaria asturiana.

Quinta. Ejecución y Tramitación.

La Administración asume el presente documento como marco regulador de las condiciones laborales aquí expuestas y actuará bajo las siguientes garantías de ejecución:

- a) Tramitación de Oficio: El SESPA impulsará con carácter prioritario todos los trámites administrativos, presupuestarios y normativos necesarios para el cumplimiento íntegro del acuerdo.
- b) Instrucciones Técnicas: Para evitar la disparidad de criterios entre las distintas Gerencias de Área de Salud, los Servicios Centrales del SESPA dictarán instrucciones técnicas de aplicación homogénea y cumplimiento obligatorio en todo el Servicio de Salud.

Sexta. Comisión Paritaria de Seguimiento.

Con el fin de velar por el cumplimiento íntegro del Acuerdo y resolver las dudas de interpretación que puedan surgir, se constituye una Comisión de Seguimiento Paritaria compuesta por representantes del SESPA y de las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo que se reunirá como mínimo cada tres meses, o a petición de cualquiera de las partes, hasta el cumplimiento de los acuerdos firmados.

Séptima. Eficacia

El presente Acuerdo producirá efectos conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Octava. Entrada en Vigor

El presente Acuerdo entrará en vigor tras su ratificación por el órgano competente y su correspondiente publicación en el BOPA, salvo las medidas recogidas en las cláusulas 2.2, 2.3, 2.5 y 3.2 que entrarán en vigor el 1 de



junio y las incluidas en las cláusulas 2.1 y 3.1 cuya entrada en vigor se producirá el día 1 de julio de 2026.

Lo que en prueba de conformidad firman los representantes de las partes negociadoras en el día que figura en el encabezamiento del presente Acuerdo.

POR LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

EL DIRECTOR GENERAL
DE EMPLEO PÚBLICO

LA DIRECTORA DE
PROFESIONALES DEL SESPA

Miguel Ángel Rodríguez Fernández

Rut Fernández Robles

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO CSIF FSES SAIF UGT