



CONVENIO COLECTIVO
DO SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN
E INTERNAMENTO
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

Código de Convenio número 36000755011982

“O presente convenio terá unha duración de seis anos a contar desde o 1 de xaneiro de 2014, e os seus efectos finalizarán o 31 de decembro de 2019”



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO

Convenio o Acordo
HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO

- Expediente: 36/01/0132/2018
- Data: 04/12/2018
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36000755011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o sector de Hospitalización e Internamento da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da Asociación Provincial de Sanitarios e Clínicas de Pontevedra, e da parte social polas centrais sindicais UGT, CIG e CC.OO., en data 17 de xullo do 2018.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 07 de agosto do 2018.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e castelán.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

P. D. Decreto 135/2017, do 28 de decembro
(DOG nº 18 do 25/01/2018)

A xefa do Servizo de Coordinación Administrativa
e Xestión Económica

Ana María Rodríguez Senra

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA O SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN
E INTERNAMENTO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2014-2019**

ARTIGO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

As normas deste convenio rexerán en todo o territorio da provincia de Pontevedra.

ARTIGO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

Para os efectos previstos no artigo anterior, regula as relacións de traballo entre as empresas ou establecementos sanitarios destinados á hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas, sexa cal fose a norma adoptada tanto na súa constitución como no seu nome, e o persoal que neles preste os seus servizos e estea comprendido no campo de aplicación da ordenanza laboral de hospitalización, consulta e asistencia, aprobada por O.M. do 25 de novembro de 1976.

ARTIGO 3. DURACIÓN E VIXENCIA

O presente convenio terá unha duración de seis anos a contar desde o 1 de xaneiro de 2014, e os seus efectos finalizarán o 31 de decembro de 2019. Entrará en vigor logo da súa publicación.

Entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais sempre que por calquera das partes non sexa denunciado polo menos con tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. No caso de non chegar a un acordo despois de realizada a denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así as táboas salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real desde o 1 de xaneiro de 2020.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

ARTIGO 4. COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN

As condicións económicas establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto, poderán ser compensadas nas xa existentes no momento da súa entrada en vigor. No caso de que iso supoña conxelación salarial, aboarase o 50 % do incremento pactado a aqueles traballadores que se atopen na devandita situación. En todo caso, serán compensables as gratificacións voluntarias concedidas polas empresas a título persoal.

Non poderá ser absorbido ningún complemento salarial que figure no recibo oficial de salarios.

Así mesmo, poderán ser absorbidos por calquera outra condición superior que, fixada por disposición legal, convenio colectivo etc. puidese aplicarse en diante.

ARTIGO 5. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Serán respectadas estritamente *ad personam* aquelas condicións máis beneficiosas que teña o traballador concedidas pola empresa, por pacto ou costume.

ARTIGO 6. XORNADA LABORAL

Todo o persoal afectado por este convenio estará ao disposto no Estatuto dos Traballadores, Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia, e demais disposicións legais respecto diso.

A xornada anual será de 1770 horas de traballo máximo efectivo durante a vixencia deste convenio. Cando a súa distribución supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase trimestralmente en termos de media. Cando por razóns obxectivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas de cómputo e control, respectándose, en todo caso, o tempo máximo anual mencionado.

Por este concepto, todo o persoal terá dereito a tres días de libre disposición nos anos 2014-2015-2016-2017.

Para o ano 2018 dous días de libre disposición recuperables, se o traballador os gozase, e para o ano 2019 un día de libre disposición recuperable, se o traballador o gozase. O traballador deberá solicitalos con, polo menos, quince días de antelación, salvo en caso de urxencia que poderá ser rebaixado este prazo e sempre que non lle afecte ao normal desenvolvemento do servizo.

Cando un traballador solicite o goce dos días de libre disposición en forma e tempo establecido, de non ter resposta da dirección por escrito, nun prazo máximo de sete días, entenderase concedida a petición.

Coa intención de que os traballadores poidan conciliar a súa vida familiar coa laboral, a empresa comprométese a entregar as secuencias das quendas a principios de cada ano e mensualmente publicaranse nos taboleiros de cada departamento. Poderanse realizar modificacións nas quendas (baixas, LD, permisos retribuídos, distribución de carga de traballo sempre que haxa acordo polas partes neste último caso) que lles serán comunicadas aos traballadores.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

ARTIGO 7. HORAS EXTRAORDINARIAS

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

A iniciativa de traballo en horas extraordinarias correspóndelle á empresa e á libre aceptación do traballador.

Procurarase efectuar as horas mínimas extras indispensables e, en todo caso, cos límites que determina o Estatuto dos traballadores.

En cada empresa, empresario e traballadores poderán pactar que as horas extraordinarias se aboan cun incremento do 75% sobre o salario que correspondese a cada hora ordinaria, ou á súa compensación por tempo de descanso, de acordo co previsto no Real decreto 2001/83.

ARTIGO 8. REMUNERACIÓNS

O persoal afectado por este convenio, segundo as categorías, haberá de rexerse nos seus anos de vixencia, polas táboas salariais anexas, que supoñen un incremento sobre a táboa de 2013:

- Ano 2014 e 2015: 0 %
- Ano 2016: 0,5 %. Consolidable e sen atrasos
- Ano 2017: 1,25 % (Este incremento calcularase sobre a táboa salarial actualizada de 2016)
- Ano 2018: 1,50 %.
- Ano 2019: 1,75 %

Exclusivamente para o ano 2018, acórdase que se o índice de prezos ao consumo (IPC) real elaborado polo Instituto Nacional de Estatística, experimentase unha elevación ao longo de 2018 superior ao 1,5 %, calcularase a diferenza entre a devandita porcentaxe e o incremento real do IPC en 2018 sobre a táboa salarial definitiva do 2018. Está cláusula de revisión non xerará atrasos.

Conforme ao previsto no parágrafo anterior, se o IPC real de 2018 resultase superior ao 1,5 %, a Comisión Paritaria do convenio reunirase, tan pronto teña constancia dese detalle, para confeccionar unha nova táboa salarial correspondente ao devandito ano, que servirá de base para calcular o incremento salarial para o ano 2019.

Exclusivamente para o ano 2019, acórdase que se o índice de prezos ao consumo (IPC) real elaborado polo Instituto Nacional de Estatística, experimentase unha elevación ao longo de 2019 superior ao 1,75 %, calcularase a diferenza entre a devandita porcentaxe e o incremento real do IPC en 2019 sobre a táboa salarial definitiva do 2019. Está cláusula de revisión non xerará atrasos.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

Conforme ao previsto no parágrafo anterior, se o IPC real de 2019 resultase superior ao 1,75 %, a Comisión Paritaria do convenio reunirase, tan pronto teña constancia dese detalle, para confeccionar unha nova táboa salarial correspondente ao devandito ano, que servirá de base para calcular o incremento salarial para o ano 2020.

ARTIGO 9. COMPLEMENTO DE VINCULACIÓN OU PERMANENCIA

As partes asinantes do presente convenio acordan consolidar un complemento económico que consistirá nun pago único anual, consistente no importe dunha mensualidade de cada categoría profesional calculada segundo as táboas salariais vixentes en cada momento, incrementadas cos complementos de antigüidade recoñecida de cada traballador.

Terán dereito a este concepto retributivo todos os traballadores que tivesen vinculación contractual coa empresa nos doce meses anteriores ao pago cun mínimo de 300 días comprendidos entre o 1 de setembro ao 31 de agosto.

As partes acordan que o pago se realizará coa nómina do mes de setembro de cada ano.

ARTIGO 10. PAGAS EXTRAORDINARIAS

As gratificacións extraordinarias de xullo e de Nadal, consistirán, cada unha delas, nunha mensualidade do salario base, incrementado cos complementos de antigüidade recoñecida de cada traballador.

ARTIGO 11. COMPLEMENTO DE POSTOS DE TRABAJO. COMPLEMENTO DE TOXICIDADE

Por razón da maior especialidade, toxicidade, perigo ou penosidade, establécese un complemento retributivo, equivalente a un 20% sobre do salario base do convenio, a favor do persoal sanitario dos grupos I, II, III que establece a ordenanza laboral, o cal desenvolve un posto de traballo nalgunha das seguintes seccións ou departamentos: quirófanos, radioterapia, radioelectroloxía, medicina nuclear, laboratorio de análise, unidades de coidados intensivos, psiquiatría, ril artificial, bacterioloxía ou pavillón de enfermidades infecto-contaxiosas.

ARTIGO 12. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

Establécese un complemento de nocturnidade na contía do 30% sobre do salario base de cada traballador, o cal se percibirá sobre as horas traballadas de noite. A xornada nocturna enténdese a comprendida entre as 22.00 e as 8.00 horas.

Os traballadores que realicen a xornada nocturna do 24 ou o 31 de decembro, percibirán:

- No ano 2017: 15 euros
- No ano 2018: 20 euros
- No ano 2019: 30 euros



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

ARTIGO 13. COMPLEMENTO DE POSTO DE TRABALLO

Todos os traballadores que presten servizos en centros hospitalarios cuxo número de camas sexa superior a 300, percibirán un complemento de traballo de 54,09 euros mensuais, que se aboarán igualmente nas pagas extraordinarias de xullo e Nadal.

Así mesmo, establécese un complemento de 15,03 euros mensuais de carácter salarial para a categoría de auxiliar de axuda a domicilio.

Os traballadores das unidades asistenciais de drogodependentes percibirán mensualmente un complemento, de acordo coas seguintes contías: Grupo A (titulado superiores): 90,00 euros, Grupo B (titulados de grao medio): 60,00 euros, Grupo C (técnico, especialistas e equivalentes): 45,00 euros, Grupo D (auxiliar enfermería, monitores e equivalentes): 30,00 euros e Grupo E (persoal de servizos xerais e subalternos): 15,00 euros.

ARTIGO 14. COMPLEMENTO DE TRANSPORTE

Todos os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a un complemento de transporte que consistirá en:

a) Para o ano 2014, 2015 e 2016:

- Xornada continua: 52,23 euros por mes efectivo de traballo.
- Xornada partida: 72,31 euros por mes efectivo de traballo.

b) Para o ano 2017:

- Xornada continua: 53,14 euros por mes efectivo de traballo.
- Xornada partida: 73,57 euros por mes efectivo de traballo.

c) Para o ano 2018

- Xornada continua: 53,94 euros por mes efectivo de traballo.
- Xornada partida: 74,67 euros por mes efectivo de traballo.

d) Para o ano 2019

- Xornada continua: 54,88 euros por mes efectivo de traballo.
- Xornada partida: 75,98 euros por mes efectivo de traballo.

ARTIGO 15. VACACIÓNS

Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito anualmente a un mes natural de vacacións retribuídas. No caso de que non gozasen este período de forma continuada, terán dereito a 30 días naturais.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

As vacacións gozaranse preferentemente durante o período de maio a setembro (ambos inclusive).

En cada empresa establecerase unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que un traballador que un ano foi o primeiro á hora de elixir quenda, pasa a ser o último no ano seguinte.

A empresa fará coincidir o goce das vacacións dos matrimonios e compañeiros que acrediten convivencia e que traballen no mesmo centro e daralle preferencia de elección ao cónxuxe ou compañeiro con maior antigüidade na empresa.

ARTIGO 16. LICENZAS E PERMISOS

Os permisos retribuídos aos que teñen dereito os traballadores son os seguintes:

1. En caso de falecemento de parentes de primeiro e segundo grao por consanguinidade ou afinidade, e parellas de feito debidamente documentadas, establécese en función do lugar no que ocorra o óbito: 3 días se ocorre na localidade ou na provincia de Pontevedra, 4 fóra da provincia de Pontevedra e 5 fóra da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. En caso de enfermidade grave, debidamente acreditada, das persoas do apartado anterior, tanto parentes como parellas de feito debidamente documentadas, en función do lugar no que suceda o feito: 3 días se ocorre dentro da Comunidade Autónoma de Galicia e 5 días se ocorre fóra. No citado suposto de enfermidade grave, o traballador poderá optar —logo de comunicación á empresa— a iniciar o devandito permiso en calquera momento durante o período de hospitalización ou ata 10 días despois da alta hospitalaria, gozando o permiso completo, en todo caso, dentro dos 10 días a partir da alta hospitalaria.
3. En caso de intervención cirúrxica das persoas do apartado (1), coa debida xustificación, 2 días.
4. Por matrimonio, 15 días naturais.
5. Por parto da esposa, 4 días naturais
6. Por cambio de domicilio, 2 días naturais
7. Por voda de pais, 1 día
8. Para acudir a urxencias con fillos en idade pediátrica, os traballadores terán dereito a un permiso polas horas necesarias.
9. Para acudir ao especialista con fillos en idade pediátrica cun límite de 20 horas ao ano por cada fillo. Non se considera permiso retribuído as visitas rutineiras de control ao pediatra.
10. Para acompañar ao especialista a fillos menores con enfermidades crónicas que necesiten seguimento. Se o traballador quere gozar deste permiso debe xustificar debidamente o motivo da ausencia e a gravidade da enfermidade.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

11. No caso de acompañamento de fillo menor a un especialista fóra de Galicia, dispoñerá dunha licenza de 2 días.

No caso de que o pai e a nai traballen no mesmo centro, só un deles terá dereito aos permisos 8, 9, 10 e 11.

12. Para o ano 2018, 1 día de libre disposición como permiso retribuído non recuperable e para o ano 2019, 2 días de libre disposición como permiso retribuído non recuperable. O traballador deberá realizar a solicitude, polo menos con quince días de antelación, salvo en caso de urxencia que poderá ser rebaixado este prazo e sempre que non afecte ao normal desenvolvemento do servizo.

Cando un traballador solicite o goce dos días de libre disposición en forma e tempo establecido, de non ter resposta da dirección por escrito, nun prazo máximo de sete días, entenderase concedida a petición.

Estes permisos serán retribuídos e en ningún caso poderán ser descontados das vacacións correspondentes nin concedidas recentemente.

ARTIGO 17. PREAVISO PARA O PECHE

Estarase ao que se establece na ordenanza aplicable e o Estatuto dos traballadores.

ARTIGO 18. EXCEDENCIAS

Excedencia maternal: rexerá pola Lei do 22 de marzo de 2007 e lexislación concordante.

Excedencia voluntaria: a empresa estará obrigada a conceder a todo o persoal fixo que o solicite e leve na empresa o tempo mínimo dun ano de servizo, a excedencia voluntaria, a cal terá unha duración mínima de 4 meses e máxima de 5 anos, quedando a empresa obrigada a reservar o posto de traballo durante un máximo de 13 meses. Solicitado o reingreso, de non ter posto vacante, a empresa comprométese a contratar o traballador en excedencia cada vez que necesite contratar a algún traballador.

ARTIGO 19. PERMISO OFICIAL NON RETRIBUÍDO

Todo o persoal sempre que sexa posible a súa substitución e que o solicite con 15 días de antelación salvo en caso de urxencia en que poderá ser rebaixado este prazo, terá dereito a un permiso non retribuído de entre 7 días e 1 mes.

O permiso non retribuído de 7 días poderá ser solicitado polo traballador todos os anos.

O traballador que solicitase un permiso non retribuído, superior a 7 días, non poderá volver exercer este dereito ata que transcorresen como mínimo 2 anos.

Quedarán prohibidos utilizar o dereito regulado no presente precepto para traballar en institucións sanitarias públicas ou privadas excluíndose ao persoal que realiza unha xornada inferior ou igual ao 50%.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

ARTIGO 20. INCAPACIDADE TEMPORAL

As empresas complementarán ata o 100% do salario as prestacións económicas derivadas de accidente laboral, ata o tope máximo de cotización vixente no momento que se produce a baixa por IT e por un período máximo establecido na lei xeral da seguridade social (artigo 128.1.a).

Nos casos de incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa aboará en 100% do salario que teña recoñecido o traballador, dos 3 primeiros días da primeira baixa do ano.

ARTIGO 21. TRABALLO NOCTURNO

Durante o período de xestación e lactación, as traballadoras, a petición propia quedarán exentas de realizar xornadas nocturnas, e reincorporaranse a elas cando acabe o motivo da petición.

Establécese a voluntariedade de realizar traballo nocturno aos traballadores maiores de 55 anos.

ARTIGO 22. REVISIÓNS MÉDICAS

A todo o persoal afectado por este convenio efectuaráselle un recoñecemento médico anual obrigatoriamente e unha revisión xinecolóxica voluntaria ao persoal feminino previa negociación, en ambos os casos, entre o comité de empresa ou delegados de persoal e a dirección do centro para a elección do lugar en que haxa que realizar a revisión indicada. A dita revisión inclúe a obrigatoriedade de realizar ao persoal de radioloxía as probas específicas legalmente establecidas para eles.

ARTIGO 23. XUBILACIÓN

A xubilación será voluntaria para o persoal afectado por este convenio. Por cada xubilación voluntaria, a empresa comprométese a negociar coa súa representación sindical a cobertura das prazas vacantes se se producen por este motivo, e substituílos, en caso de acordo, con contratos de igual xornada dentro dos tres meses anteriores ou posteriores ao feito causante. No restante, rexeráse polo establecido na Lexislación vixente en cada momento sobre esta materia.

ARTIGO 24. FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

As empresas facilitarán os medios e colaborarán na formación e promoción profesional do persoal afecto aos seus centros dentro das súas disponibilidades e fóra das horas de traballo.

Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, dereito preferente a ocupar as vacantes de posto de traballo que se produzan por cesamento dun traballador fixo e de postos de traballo de nova creación.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

A empresa poderá ofertarlles aos traballadores que presten servizos no centro e dispoñan da titulación correspondente, os postos de superior categoría que xurdan durante as vacacións dos seus titulares e sempre que non altere o normal funcionamento dos departamentos afectados.

ARTIGO 25. CONTRATO POR ACUMULACIÓN DE TAREFAS

Segundo o establecido no artigo 15.1.º b) do Estatuto dos traballadores (modificado polo Real decreto lei 8/1997, do 16 de maio), os contratos de duración determinada, por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos poderán ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

ARTIGO 26. PERÍODO DE PROBA

De acordo co establecido no artigo 14 do Estatuto dos traballadores, o período de proba non poderá exceder de 6 meses para os técnicos titulados e de 2 meses para o resto dos traballadores.

ARTIGO 27. DEREITO DE REUNIÓN

Fíxase un tempo de 12 horas retribuídas ao ano para a celebración de asembleas, comprometéndose os representantes legais dos traballadores para garantir o funcionamento dos servizos imprescindibles, os cales serán determinadas entre estes e a dirección.

Haberán de observarse as normas previstas no Estatuto dos traballadores e, concretamente, as que se indican a continuación.

De conformidade co disposto co artigo 4 desta lei, os traballadores dunha mesma empresa ou centro de traballo teñen dereito a reunirse en asemblea.

A asemblea poderá ser convocada polos delegados de persoal, o comité de empresa do centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ao 33% do persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados de persoal mancomunadamente, que serán responsables do seu normal desenvolvemento, así como da presenza na asemblea de persoas non pertencentes á empresa. Só poderán tratarse nela asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día. A presidencia comunicarlle ao empresario a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

Cando por traballar a quendas, por insuficiencia de locais ou por calquera outra circunstancia non poida reunirse simultaneamente todo o persoal de persoal, sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que deban de celebrarse consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións deste o permiten.

O empresario deberá facilitar o centro de traballo para a celebración da asemblea, excepto nos seguintes casos:



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

- a) Se non se cumpren as disposicións desta lei.
- b) Se transcorresen menos de dous meses desde a última reunión celebrada.
- c) Se aínda non se resarcíu ou afianzou o resarcimento polos danos causados en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
- d) Peche legal da empresa.

As reunións informativas sobre convenios colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectadas polo apartado (b).

A convocatoria, con expresión da orde do día proposto polos convocantes, comunicaráselle ao empresario con corenta e oito horas de antelación, como mínimo, debendo este cursar recibo.

Cando se someta á asemblea por parte dos convocantes a adopción de acordos que afecten o conxunto dos traballadores, requirirase para a validez daqueles o voto favorable persoal, libre, directo e segredo, incluído o voto por correo, da metade máis un dos traballadores da empresa ou centro de traballo.

Nas empresas ou centros de traballo, sempre que as súas características o permiten, poñerán á disposición dos delegados de persoal ou do comité de empresa un local adecuado no que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores, así como un ou varios taboleiros de anuncios. As posibles discrepancias resolveranse pola autoridade laboral, logo do informe da Inspección de Traballo.

ARTIGO 28. COTA SINDICAL

A requirimento dos traballadores afiliados a algunha das centrais sindicais asinantes, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central sindical a que pertenza, a contía da cota, así como o número da conta corrente das caixas de aforros ou entidade bancaria á que debe de ser transferida a correspondente cantidade.

As empresas efectuarán as ditas detraccións, excepto indicación en contrario do traballador, durante períodos dun ano.

ARTIGO 29. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS

Os delegados de persoal ou membros do comité de empresa dispoñerán do crédito de horas mensuais retribuídas determinadas pola lei. Nas empresas estableceranse pactos ou sistemas de acumulación de horas dos distintos representantes legais dos traballadores, nun ou en varios dos compoñentes, sen exceder o máximo total que determina a lei.

ARTIGO 30. ROUPAS DE TRABAJO

As empresas facilitaranlles anualmente aos traballadores a roupa, calzado e protección necesaria para o desempeño das súas funcións, coa obrigaición do lavado pola propia empresa.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

ARTIGO 31. COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderán dotarse de asesores. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada. A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes. Funcións e procedementos da Comisión Paritaria. A comisión Paritaria terá as seguintes funcións: • Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo. • Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto. • Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio. As partes asinantes do presente texto, empresarios/ as e traballadores/ as, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa. A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, si iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente. As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA). O domicilio da comisión paritaria será García Barbón 104- Baixo

ARTIGO 32. CLÁUSULA DE DESCOLGUE

As porcentaxes de incremento salarial establecidos no convenio poderán non aplicarse para aquelas empresas que acrediten obxectiva e de forma fidedigna a súa situación de déficit ou perdas mantidas nos exercicios contables oficiais dos dous últimos anos, téndose en conta as previsións para o seguinte exercicio.

Nestes casos a empresa trasladaralles aos representantes dos traballadores e á Comisión Paritaria a proposta de fixación do aumento salarial.

Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tales como o insuficiente nivel de facturación ou a perda incontrovertible de clientela, e atenderanse os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados. De producirse acordo entre a empresa e a representación dos traballadores, este deberá ser comunicado á comisión paritaria. Este acordo deberá contemplar os seguintes requisitos:



- Que se manteña o nivel de emprego.
- Que os incrementos futuros se apliquen sempre sobre o convenio e non sobre os novos salarios da empresa.
- Non prolongar o descolgue por máis dun ano, renovable por outro máis a condición de que houberse acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

En caso de discrepancia poderán utilizarse informes de auditores ou censores xurados de contas atendendo ás circunstancias e dimensións das empresas. O custo que supoña será aboado pola parte que o solicite.

A determinación, se é o caso, das novas condicións salariais producirase mediante acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores ou delegados sindicais, estando obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos aos que tiveron acceso como consecuencia do establecido na presente cláusula, observándose respecto de todo iso sxiilo profesional. Naquelas empresas que non teñan elixidos representantes dos traballadores, a negociación efectuarase no seo da Comisión Paritaria.

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

ARTIGO 33. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente previsto neste convenio estarase ao que dispón a ordenanza laboral de hospitalización, consulta e asistencia, Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais de xeral aplicación.

ARTIGO 34.- IDIOMA

O presente convenio publicarase no boletín da provincia nos idiomas castelán e galego.

ARTIGO 35. PARTES ASINANTES

Son partes asinantes do presente Convenio as Centrais Sindicais CIG (Confederación Intersindical Galega), CCOO (Comisións Obreiras) e UXT (Unión Xeral de Traballadores) en representación dos traballadores, e a Asociación Provincial de Empresarios de Sanatorios e Clínicas da provincia de Pontevedra, en representación dos empresarios do sector.



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	0,00%	0,00%	0,50%	1,25%	1,50%	1,75%

PERSONAL TÉCNICO SANITARIO						
Director/a técnico	1.256,13	1.256,13	1.262,42	1.278,20	1.297,37	1.320,07
Xefe/a de servizos	1.142,15	1.142,15	1.147,86	1.162,20	1.179,64	1.200,28
Médico xefe de sección o adxunto	1.133,84	1.133,84	1.139,51	1.153,76	1.171,06	1.191,56
Médico interno	1.086,57	1.086,57	1.092,00	1.105,65	1.122,23	1.141,87
Farmacéutico/a, psicólogo/a	1.086,57	1.086,57	1.092,00	1.105,65	1.122,23	1.141,87
Fisioterapeuta, logopeda, educadores de centros especiais	994,07	994,07	999,04	1.011,53	1.026,70	1.044,67
Axudante técnico sanitario/DUE*	957,79	957,79	962,57	974,61	1.007,97	1.044,67
Asistente social	957,79	957,79	962,57	974,61	989,23	1.006,54
Xefe/a de enfermería	1.086,57	1.086,57	1.092,00	1.105,65	1.122,23	1.141,87
Auxiliares sanitarios especializados, coidadores de centros especiais.	879,25	879,25	883,65	894,69	908,11	924,01

PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO						
Coidadores, sanitarios, auxiliares clínica	842,95	842,95	847,17	857,76	870,62	885,86

PERSONAL DE COCIÑA						
Xefe/a de cociña	917,12	917,12	921,71	933,23	947,23	963,80
Cociñeiro/a de primeira	887,48	887,48	891,91	903,06	916,61	932,65
Cociñeiro/a de segunda	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Axudante de cociña	821,70	821,70	825,81	836,13	848,67	863,52
Xefe/a de economato	867,97	867,97	872,31	883,21	896,46	912,15
Reposteiro/a	855,86	855,86	860,14	870,89	883,95	899,42
Fregador/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Axudante de economato	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71

PERSONAL DE SERVIZOS XERAIS						
Encargada/o	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Subencargada/o	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Auxiliar de axuda a domicilio	842,95	842,95	847,17	857,76	870,62	885,86
Pasador de ferro, costureiro/a, lavandeiro/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Limpador/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71



Mércores, 26 de decembro de 2018

Núm. 246

			1,005	1,0125	1,015	1,0175
CATEGORÍAS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	0,00%	0,00%	0,50%	1,25%	1,50%	1,75%

PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS						
Fotógrafo/a, electricista, condutor/a, mecánico/a						
Xardineiro/a, albanel, pintor/a, carpinteiro/a	903,14	903,14	907,65	919,00	932,78	949,11
Peón de xardinería, albanelería, etc.	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Conserxe	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Porteiro/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Telefonista	824,90	824,90	829,03	839,39	851,98	866,89

PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrador /a	860,54	860,54	864,84	875,65	888,78	904,34
Xefe/a de contabilidade	860,54	860,54	864,84	875,65	888,78	904,34
Oficial administrativo/a	854,08	854,08	858,35	869,08	882,12	897,56
Técnico documentación sanitaria	854,08	854,08	858,35	869,08	882,12	897,56
Auxiliar administrativo/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71

PERSONAL DE PISOS						
Camareiros/as	822,54	822,54	826,65	836,99	849,54	864,41
* En el año 2018 se abona el 50% de la diferencia entre el salario de Fisioterapeuta y Enfermería. En el año 2019 se igualan las categorías.						

