

Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios colectivos**

*TEXTO DO CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DA EMPRESA POLICLINICO VIGO S.A.—POVISA, PARA O EXERCICIO 2024*

*Convenio o Acordo:* POLICLINICO VIGO S.A.—POVISA.

*Expediente:* 36/01/0340/2023

*Data:* 02/02/2024

*Asunto:* RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

*Código de Convenio número:* 36001032011981.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa POLICLINICO VIGO S.A.— POVISA, para o exercicio 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos membros que conforman a maioría do comité de empresa elixido/a, e que pertencen ás candidaturas das organización sindicais CIG, CCOO, SGPS, UNENF, SATSE e UGT, que foi asinado en data 21 de decembro do 2023.

*Primeiro.*— Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de decembro do 2023.

*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 orde 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,



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*ACORDA:*

*Primeiro.*— Ordenar o seu rexistro e inscrición 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.

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

O xefe territorial.

*CAPÍTULO PRIMERO**ARTÍCULO 1.— ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL*

1.1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa “Hospital Povisa SA.” (en adelante “Povisa” o “la Empresa”) con su personal laboral. La actividad de la empresa se concreta en su CNAE 8610.

1.2. El Convenio Colectivo se aplicará a todas las personas trabajadoras de Povisa.

1.3. No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal directivo de la Empresa, tanto si se encuentran unidos a la misma mediante un contrato de Alta Dirección o laboral, como aquellos que ostenten la condición de personal directivo y adjunto a dicha dirección, que al ser puestos pertenecientes al Comité de Dirección y, en tanto, ostenten dicha condición, sus condiciones se fijarán contractualmente sin que estas en ningún caso puedan ser inferiores a las establecidas en el convenio colectivo para la categoría base que ostenta antes de su promoción.
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- c) Los profesionales por cuenta ajena que, como consecuencia de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Los religiosos sujetos a concierto, no vinculado laboralmente con la Empresa.
- e) Los estudiantes que en el desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.
- f) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- g) La relación laboral de residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, regulados por el RD 1146/2006.
- h) Los estudiantes que realicen prácticas curriculares o extracurriculares bajo el Convenio de Colaboración Educativa entre Hospital Povisa y la Institución Educativa.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

El personal excluido de la aplicación del presente convenio no podrá intervenir activamente en las asambleas y referéndums que decidan sobre cuestiones de este.

#### *ARTÍCULO 2.— ÁMBITO TEMPORAL*

El presente Convenio entrará en vigor partir del primero de enero de 2024 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

### *CAPÍTULO SEGUNDO*

#### *EFICACIA, VINCULACIÓN Y DENUNCIA. COMISIÓN PARITARIA*

#### *ARTÍCULO 3.— PARTES FIRMANTES Y EFICACIA*

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa y la representación legal de los trabajadores.

#### *ARTÍCULO 4.— VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD*

4.1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad.

4.2. En el supuesto de que la administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente convenio por considerar que conculca la legalidad vigente, y afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, se procederá a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la sentencia. Se considera esencial cualquier materia que tenga que ver con jornada, retribución y mejoras sociales. (Capítulos quinto, octavo y noveno).

4.3. Las disposiciones que contiene este convenio se aplicarán con preferencia a cualquiera otras y, en lo no previsto, será de aplicación la legislación laboral vigente.

#### *ARTÍCULO 5.— DENUNCIA Y PRÓRROGA*

5.1. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de un mes a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de registro de entrada de la denuncia del convenio colectivo.

5.2. Denunciado el Convenio, y hasta que no se proceda a la firma de uno nuevo, el presente se mantendrá en vigor en su totalidad.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

5.3. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido por períodos anuales.

#### ARTÍCULO 6.— *PREEMINENCIA*

6.1. Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por cualquier otra condición superior que, fijada por disposición legal, convenio colectivo, etc., pudiesen aplicarse en lo sucesivo.

6.2. En todo caso, serán respetadas en su totalidad estrictamente “ad personam” aquellas condiciones más beneficiosas que tenga la persona trabajadora concedidas por la empresa por pacto o costumbre.

#### ARTÍCULO 7.— *COMISIÓN PARITARIA*

7.1. Con la obligación contraída de buena fe y de paz social durante la vigencia del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria que tendrá que entender de los asuntos que aparecen reflejados en los artículos que siguen al actual.

7.2. La comisión estará integrada por un miembro por cada una de las secciones sindicales que formen parte del comité de empresa y del mismo número de miembros por parte de la dirección. Podrán dotarse de asesores.

En la primera reunión se elegirá presidente y secretario/a. Esta reunión deberá tener lugar dentro de los 30 días siguientes a la firma del convenio. En la constitución se nombrará la persona que ejerza de presidente, y la que realice funciones de secretariado.

7.3. Las reuniones de la comisión se celebrarán siempre que una de las partes, por escrito, y con un orden del día predeterminado, lo solicite. Las reuniones así propuestas se deberán celebrar dentro de los diez días siguientes a la convocatoria planteada, levantándose la preceptiva acta en el que conste el contenido de los acuerdos, desacuerdos y los temas tratados.

7.4. Los acuerdos de la comisión deberán alcanzarse con el voto mayoritario de ambas partes, es decir, tanto por mayoría de la representación Social como de la Dirección. Estos se aplicarán en los términos que se establezcan. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes, si así lo deciden de mutuo acuerdo ambas partes, en ese momento, acudirán al procedimiento recogido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA)

7.5. Se establece como dirección de la comisión paritaria la propia del Hospital, esto es c/ Salamanca nº5 de Vigo.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

7.6. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

- a) Interpretación de la totalidad y de cada uno de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia de este.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado y atención de las denuncias de incumplimiento del mismo.

#### *ARTÍCULO 8.— ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES*

8.1. Los firmantes se adhieren y someten a los procedimientos fijados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo -AGA-, de tal forma que los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del presente convenio podrán someterse a mediación prevista por dicho organismo previamente a la interposición de la correspondiente demanda judicial.

8.2. Por otra parte, cuando se trate de inaplicar condiciones previstas en este convenio colectivo en los términos del art. 82.3 ET, se iniciará una fase de consultas de un máximo de 30 días de negociación, con un mínimo de tres reuniones dentro de las cuales se intentará concluir un acuerdo. De no alcanzarse este, la discrepancia se dilucidará, como paso posterior, mediante el procedimiento de mediación ante el AGA. A tal efecto, las partes firmantes de este convenio acuerdan que, si una de las partes implicadas en la negociación así lo solicita, la otra se ha de someter a dicho procedimiento de mediación.

### *CAPÍTULO TERCERO CONTRATACIÓN*

#### *ARTÍCULO 9.— ESTABILIDAD EN EL EMPLEO*

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 90% de la plantilla estructural media anual, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas más los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, y la contratación total excluyéndose de este cómputo aquellas que se efectúen para sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades, contratos de relevo y vacaciones.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*ARTÍCULO 10.— CONTRATACIÓN TEMPORAL*

Fuera de la contratación indefinida o fija discontinua, a jornada completa o a tiempo parcial, se establecen las siguientes modalidades de contratación de naturaleza temporal.

**10.1. Contrato por circunstancias de la producción**

Se concertará para atender circunstancias de producción tales como cubrir vacaciones, permisos, licencias, horas sindicales, ausencias temporales de personal adscrito a un departamento u área de los servicios de asistencia sanitaria especializada y/o ambulatoria que no pueden ser cubiertos mediante contratos de sustitución, entre otras-.

También se podrá formalizar esta modalidad contractual para atender necesidades ocasionales y previsibles, tales como listas de espera, planes de choque, campañas de vacunación, etc. En relación esta posibilidad, antes de finalizar cada ejercicio, se definirán orientativamente los periodos ocasionales y previsibles en los que sea precisa la contratación del personal para esa modalidad contractual, bajo la premisa que, durante esos periodos, cuya duración no podrá ser superior a 90 días al año y de prestación diferenciada, podrá contratarse a tanto personal como se requiera. De ello se dará traslado a la RLT.

**10.2. Contrato de sustitución**

El contrato de sustitución podrá celebrarse en todos aquellos supuestos que se requiera para remplazar a personas trabajadoras con contrato suspendido con reserva de puesto, así como en aquellos supuestos en que se produzca una reducción de jornada por causa legal, convencional o pactada, salvo en los casos de ERTE del art. 47 ó 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá acumular en una persona trabajadora, por lo tanto, en un único contrato con el límite de la jornada completa, las reducciones de jornada concedidas a distintas personas de la empresa. La jornada se irá ampliando o reduciendo en atención a las concesiones y finalizaciones de las diversas reducciones de jornada. En todo caso, deberá constar en el contrato, o en adendas al mismo, el nombre de cada persona sustituida y la parte de la jornada correspondiente. De forma preferente, se ampliarán los contratos a personas del mismo servicio y categoría profesional

**10.3. Contrato formativo para la adquisición de práctica profesional**

Este contrato de trabajo solo podrá concertarse con quienes en cada momento señale el Estatuto de los Trabajadores, sea cual sea la denominación que en cada caso se dé a esta modalidad contractual.

El puesto de trabajo será el adecuado para la finalidad de facilitar la práctica profesional de la persona, para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados. La duración será de seis meses para el personal perteneciente a los grupos III, IV y V, y de hasta 12 meses para el resto. El periodo de prueba para los primeros será de un mes, y de tres para los segundos.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

La retribución mínima por el tiempo de trabajo efectivo de quienes estén contratados bajo esta modalidad será la que fija este convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones que desempeñe. En ningún caso podrá ser inferior al SMI.

Se garantiza que las condiciones para este tipo de contratos será la misma que para el resto de las personas de su categoría profesional.

#### *ARTÍCULO 11.— CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL*

En los contratos a tiempo parcial el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 30% de las horas ordinarias contratadas, siendo que, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la duración de la jornada a tiempo completo prevista en el presente convenio. El pacto de horas complementarias, que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, así como su distribución y forma de realización. Si el contrato a tiempo parcial es de naturaleza indefinida la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora realizar un 30% más de horas complementarias que, en este caso, serán voluntarias. Sea cual sea la naturaleza de las horas complementarias la persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 72 horas, respetándose siempre los límites en materia de jornada y descansos.

#### *ARTÍCULO 12.— CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS*

12.1. A partir del mes siguiente a la firma del convenio, aquellas personas que hayan prestado más de 250 días de servicio en los últimos dos años y estén de alta en ese momento pasarán a ser automáticamente consideradas como personal fijo discontinuo y, en este sentido, la empresa deberá transformar su contrato a la finalización del contrato temporal que se halle vigente; momento a partir del cual que pasarán conformar la Bolsa de Empleo Fijo Discontinuo -BEFD-. El personal que esté incluido en la BEFD no tendrá exclusividad con la empresa.

12.2. La contratación tanto del personal fijo discontinuo como del personal temporal se utilizará para cubrir tanto las necesidades habituales de desequilibrio de plantilla como el aumento de carga de trabajo, si bien las partes establecen la siguiente cuota de reserva en la contratación medida en tiempo de ocupación efectiva: hasta el 70% será dirigido y asignado al personal fijo discontinuo y el tiempo restante para el personal temporal, que se regirá por las modalidades contractuales ya descritas anteriormente y hasta que alcancen el umbral numérico antes indicado de 250 jornadas en el plazo de dos años, momento a partir del cual pasarán a incluirse en la BEFD.

12.3. El personal fijo discontinuo que integre esa BEFD tendrá derecho a rechazar hasta dos llamamientos al año. El rechazo de la persona fija discontinua al llamamiento en estas circunstancias no podrá tener consecuencias desfavorables para el fijo discontinuo.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

12.4. El sistema de llamamiento, así como el resto de las obligaciones nacidas de la BEFD serán las que a continuación se pactan:

1. La empresa confeccionará la BEFD que estará conformada por quienes tengan derecho a estar en ella.
2. Esa BEFD estará a su vez subdividida en varias bolsas en atención a los servicios y áreas profesionales: personal médico, personal de enfermería, técnicos, personal auxiliar, etc.
3. El llamamiento, que deberá hacerse siempre por escrito por cualquier medio -carta, medios electrónicos, etc.—, se realizará atendiendo a las necesidades del servicio considerando la mayor idoneidad del puesto y las características del personal. A igualdad de condiciones, se llamará a la persona que esté situada en el primer lugar de la BEFD de su área o servicio.
4. La BEFD se regulará a través de un reglamento que no formará parte de este convenio colectivo, con el espíritu de que a lo largo de la vigencia de este se pueda alterar y/o adaptar a las circunstancias y a las posibles novedades legislativas. En todo caso, se establece como principio rector que, con el fin de cubrir las necesidades de la empresa y a la vez dar oportunidad a todo el personal fijo discontinuo de la bolsa, esta será rotativa, de tal forma que una vez que finalice un concreto periodo de actividad la persona concreta pasará a ser la última de la bolsa y la primera de esta será la que se le llame para llevar a cabo una nueva actividad, siempre, claro está, que tenga las habilidades, titulación, experiencia y capacidad para realizar el trabajo requerido.
5. Dentro de los 30 días siguientes a la firma del convenio, se creará la comisión de la BEFD, que estará conformada por un representante legal de cada uno de los sindicatos con representación y un representante de la empresa. Sus funciones serán, en esencia, hacer un seguimiento del estado de la BEFD y modificar, de ser necesario, el reglamento de la BEFD. La comisión se reunirá una vez al trimestre para valorar la evolución de esta herramienta contractual.
6. El período de prueba para este tipo de contratos quedaría reducido únicamente al contrato inicial si previamente no ha tenido contratos anteriores en el mismo Grupo Profesional.

12.5. Este personal fijo discontinuo tiene derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta todo el período de su relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

### ARTÍCULO 13.— FORMACIÓN

13.1. Los negociadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

Los principios básicos que inspiran esta política son:

- La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

aumentar la empleabilidad del personal y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.

- La formación no se concibe como una acción aislada, sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.
- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral del personal, tanto la formación de ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos asistenciales.

13.2. Se informará anualmente a la representación de los trabajadores de los planes de formación de la Empresa, así como de sus modificaciones.

13.3. En este sentido, previo a la aprobación del Plan de Formación anual, la dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento, así como la firma de la solicitud de subvención para los planes de formación.

#### *ARTÍCULO 14.— PERMISOS PARA LA FORMACIÓN*

14.1. Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a un año tendrán derecho a un permiso de 20 horas anuales de formación voluntaria, las cuales tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, siempre que dicha formación esté directamente relacionada con el sector sanitario y su puesto de trabajo y cuando esta formación o similar esté incluida o no dentro de los planes de formación que la empresa establezca cada año al efecto.

14.2. Podrá también incluirse aquella formación que, aun no estando relacionada directamente con el puesto de trabajo de la persona trabajadora le sea de aplicación directa en la empresa a criterio de la dirección de RRHH.

14.3. Las personas trabajadoras podrán acumular el crédito de 20 horas anuales de formación cada cinco años.

14.4. Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que no colisione con el derecho de otro personal del mismo servicio.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*ARTÍCULO 15.— PERIODO DE PRUEBA Y PREAVISO DE CESE*

## 15.1. Periodo de prueba.

Se fija un periodo de prueba de 6 meses para el grupo profesional I, de 3 meses para el grupo profesional II y III, y de 2 meses para el resto de los grupos profesionales. En todo caso este periodo de prueba pretende conocer y valorar la aptitud de la persona trabajadora, dada la dificultad y especialización de la actividad que desempeñará.

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Se establece que en el contrato de trabajo se podrá fijar que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad y violencia de género que afecten a la persona durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## 15.2. Cese en la empresa.

Todo el personal afectado por este convenio que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar a esta por escrito con una antelación mínima de 15 días, excepto el personal titulado que deberá hacerlo con un mes. La falta de preaviso conllevará la deducción en la liquidación correspondiente de los días de preaviso incumplidos.

*ARTÍCULO 16.— JUBILACIÓN:*

Ambas partes acuerdan que el personal que alcance la edad legal de jubilación verá extinguido su contrato al amparo del art. 49.1.f) del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma que alcanzada esa edad de jubilación el contrato se extinguirá de forma automática. Para que la presente cláusula de extinción de contrato sea efectiva la persona trabajadora deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Por otra parte, la extinción no indemnizada del contrato aquí pactada deberá irremediamente llevar aparejada, o bien la transformación de un contrato temporal en indefinido, o bien la contratación de una nueva persona con carácter indefinido en cualquiera de las opciones a jornada completa. Cualquiera de estas opciones deberá realizarse en el umbral de tres meses, previo o posterior, a la fecha en la que tenga lugar la extinción del contrato de la persona que se jubila.

## 16.1. Contrato de relevo y jubilación parcial.

Salvo para casos de difícil cobertura, ambas partes convienen en la necesidad de facilitar a las personas trabajadoras el acceso a la jubilación parcial en los términos que en cada caso establezca la legislación vigente en cada momento. A tal efecto, y salvo que se trate de puestos de difícil cobertura, la empresa se compromete a conceder toda solicitud de jubilación parcial que reciba.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

Una vez que se alcance la edad y reúna la cotización prevista en la norma habilitante en cada momento, podrá solicitar el acceso a la jubilación parcial.

La prestación de servicios de la persona trabajadora parcialmente jubilada podrá desarrollarse simultáneamente con la de la persona relevista o bien en franjas horarias diferentes, cabiendo cualquier posibilidad intermedia al respecto. Expresamente se contempla y se recomienda la posibilidad de que la persona trabajadora que ha accedido a la jubilación parcial desarrolle la jornada que mantenga de forma inmediatamente sucesiva a dicho acceso y a jornada completa, de tal forma que pueda finalizar su trabajo antes de la fecha de expiración de su relación laboral. Ello sin perjuicio del deber de la empresa de mantener el alta y la cotización, así como la retribución de la persona trabajadora, hasta la fecha en que acceda éste a la jubilación ordinaria.

*CAPITULO CUARTO*  
*CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

*ARTÍCULO 17.— CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

La clasificación profesional se atempera a los grupos profesionales:

	<b>ASISTENCIAL</b>	<b>NO ASISTENCIAL</b>
<b>Grupo 1</b>	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I	Directores y Responsables de Servicios de Soporte
<b>Grupo 2</b>	Personal de Grado en Ciencias de la Salud II	Técnico Soporte A: Titulados Superiores
<b>Grupo 3</b>	Técnico/a Especialistas Sanitarios	Técnico Soporte B: Técnicos Medios
<b>Grupo 4</b>	Técnico/a Auxiliares Sanitarios	Técnicos Soporte C: Auxiliar Administrativo
<b>Grupo 5</b>	Celadores	
<b>Grupo 6</b>	Personal que realiza servicios de apoyo y/o tareas sin titulación específica	



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

	ASISTENCIAL	NO ASISTENCIAL
<b>Grupo 1</b>	Director/a Médico/a, Director/a Enfermería, Jefe/a de Servicio Médico, Médico Jefe de Sección, Médico Adjunto/a, Médico sin especialidad, Farmacéutico/a, Odontólogo/a, Biólogo/a, Químico/a, Físico/a, Psicólogo/a	Director/a Administrativo/a, Director/a Planificación, Director/a RRHH, Director/a Servicios Generales, Director/a Informática, Responsable de Mantenimiento
<b>Grupo 2</b>	Enfermero/a, Fisioterapeuta, Matrn/a, Terapeuta Ocupacional, Logopeda, Diestista, Optometrista,	Ingeniero Técnico, Programador/a Informático, Graduado Social, Trabajador/a Social, Jefe/a de Cocina
<b>Grupo 3</b>	Técnico Anatomía Patológica, Técnico Radiodiagnóstico, Técnico Radioterapia, Técnico Laboratorio	Electricista, Electromecánico/a, Electrónico/a, Oficial Administrativo, Técnico Informática, Cocinero
<b>Grupo 4</b>	Auxiliar de Enfermería	Auxiliar Administrativo, Albañil, Pintor, Carpintero, Fontanero
<b>Grupo 5</b>	Celador	
<b>Grupo 6</b>	Ayudante de cocina, Camarero/a, Ayudante de almacén, Ordenanza, Telefonista, Limpiadora, Peón	

La clasificación agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas la persona trabajadora dentro de su grupo profesional.

#### ARTÍCULO 18.— PROMOCIÓN INTERNA Y MOVILIDAD

18.1. Las vacantes de los puestos de trabajo que se produzcan por la generación de un puesto de nueva creación, por el cese, jubilación parcial sometida a contratos de relevo, sustitución, así como aquellas que se produzcan por cambio de categoría y la dirección de Recursos Humanos de Ribera Povisa acuerde su provisión mediante la promoción interna, se ofertarán al personal en un plazo máximo de tres meses.

18.2. Los criterios para la elección de la persona que deba ocupar la vacante que se vaya a publicar tendrá el peso y la ponderación que se fije en cada momento. Estos serán consensuados entre la dirección de la empresa y una comisión integrada por una persona de cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa.

18.3. Tras pactarse los criterios y su ponderación, se publicitará el puesto en el portal del empleado, con la información necesaria para que el personal pueda optar al proceso. A partir de aquí se iniciará el mismo:



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

1. Se comprobará que las personas interesadas en la oferta cumplen con los requisitos obligatorios para acceder a la movilidad/promoción.
2. Se evaluará que se cumplan con los requisitos obligatorios según los criterios dispuestos.
3. Esta evaluación supondrá tener dos listados de personal puntuado y ordenado según se atienda a una movilidad de departamento/traslado o a una promoción profesional:
  - a) El personal que ostenta la misma categoría profesional de la que se está ofertando (movilidad y/o traslado).
  - b) El personal que ostenta distinta categoría profesional de la que se está ofertando (promoción interna).
4. En la valoración y su ponderación entrará en juego la formación, experiencia, así como el tiempo trabajado para el Hospital Ribera Povisa, la entrevista personal, la adaptación al perfil técnico y competencial
5. Con este resultado se obtienen las dos listas perfectamente ordenadas según la valoración completa obtenida.
6. La vacante ofertada de la primera lista será asignada a la persona que más puntuación haya obtenido y que para ésta suponga una movilidad o traslado.
7. La persona mejor valorada de la segunda lista, aquella que valora las personas con distinta categoría profesional a la ofertada (promoción interna), siempre que cumpla con los requisitos obligatorios del puesto de trabajo que hasta el momento tenía la persona que ha sido trasladada (punto 5), se le ofertará promocionar a esa plaza. En caso de desistir, se ofertará al segundo mejor valorado/a y así sucesivamente.

Con este procedimiento se logra, entre otras cosas:

1. Fomentar del mismo modo la movilidad, así como la promoción interna.
2. Normalmente, cada vacante ofertada, provocará dos movimientos, uno como movilidad o traslado y otro de promoción interna.
3. Se acelera el proceso de dotar de mayor estabilidad a la plantilla del Hospital Ribera Povisa.

El sistema de cobertura de puestos de trabajo vacantes se realizará mediante el siguiente orden de prelación:

1. Traslado interno, siempre que ostente la misma categoría y especialidad de la vacante ofertada.
2. Promoción Interna, se entiende por promoción profesional el acceso a una categoría superior al de la categoría de origen, siempre que se ostente la titulación y especialidad de la vacante ofertada.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

3. En el caso que no exista personal para promocionar, bien por falta de presentación o por considerar que no reúne las condiciones necesarias ninguno de quienes se hayan presentado, las plazas podrán ser ofertadas al resto del personal del grupo Ribera Salud.
4. Selección externa.

El resultado de la convocatoria interna será comunicado a la comisión de Promoción Interna y al personal interesado mediante el Portal del Empleado. La decisión será de aplicación inmediata a partir de su publicación.

La persona que finalmente haya promocionado al puesto -sea una promoción vertical, horizontal, traslado o una combinación de ellas- podrá renunciar a dicha promoción y volver a su puesto de trabajo de origen dentro de los tres meses siguientes al momento en el que fue efectiva la promoción. Dentro del mismo plazo, si quien decide el retorno es la dirección, lo argumentará por escrito. Trascurrido ese plazo de prueba, el retorno al puesto de trabajo de origen solo cabrá mediante acuerdo entre la dirección y la persona trabajadora.

18.4. Este protocolo no será utilizado para las vacantes que la dirección de Recursos Humanos de Ribera Salud estime oportuno publicitar en relación con promociones de otros Hospitales del Grupo Ribera Salud. En esos casos se atenderá al procedimiento establecido para dicha situación.

## CAPÍTULO QUINTO

### SISTEMA DE TRABAJO, HORARIO, DESCANSOS SEMANALES Y VACACIONES

#### ARTÍCULO 19.— JORNADA DE TRABAJO

19.1. Se establece una jornada ordinaria máxima de 1.720 horas de trabajo efectivo al año. Se considera jornada efectiva de trabajo la que comprende la prestación efectiva de servicios, es decir aquella en la que la persona trabajadora está en su puesto de trabajo realizando actividad y funciones propias de su categoría profesional, exclusivamente. Por lo tanto, no se considera como jornada efectiva de trabajo las vacaciones, los días de Libre Disposición –LD- y los días de Libre Asignación –LA- y los 14 festivos nacionales, locales y autonómicos, aunque estos, por mor de las características del servicio, se disfruten en fechas distintas a las que se señalen a través de los boletines oficiales correspondientes. Por su parte, el tiempo de disfrute de las licencias y permisos contemplados en el art. correspondiente de este convenio tampoco se consideran como tiempo efectivo de trabajo, si bien el tiempo utilizado en ellas no será recuperable.

19.2. Los tiempos invertidos en el descanso durante la jornada de trabajo (“descanso del bocadillo”) sí se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

19.3. A la jornada máxima individual de cada profesional se le puede añadir una jornada ordinaria suplementaria de hasta 90 horas anuales más que en ningún caso superarán las 1.810 horas máximas anuales. La realización de esta jornada suplementaria será voluntaria para los profesionales en cualquier modalidad de contratación, no teniendo en ningún caso la



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

consideración de horas extraordinarias. El abono de esa jornada suplementaria se realizará en atención al valor hora establecido para cada categoría fijado en tablas anexas.

19.4. Se considerarán, asimismo, tiempo de trabajo efectivo los servicios prestados fuera de los centros sanitarios, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional de los centros.

19.5. Si bien la jornada ordinaria diaria habitual no excederá de las 9 horas -10 para el turno de noche- en atención a la naturaleza específica del servicio que presta el hospital, la duración de la jornada ordinaria diaria podrá llegar a ser de hasta 12 horas diarias. Será necesario contar con la voluntariedad individual y el consenso del servicio por escrito para establecer esta jornada diaria de 12 horas. En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

19.6. El personal que preste servicios en turno de noche de 10 horas, que es alterno, verá adecuada la jornada máxima anual fijada en el artículo precedente en los siguientes términos: por cada noche de 10 o más horas se llevará a cabo una compensación de 2 horas, con el máximo de 120 horas anuales.

19.7. El cómputo de la jornada máxima anual se atenderá al finalizar el año natural, de tal forma que:

1. La persona trabajadora que haya sobrepasado el umbral voluntario de las 1.810 horas de trabajo efectivo tendrá derecho al percibo del exceso horario como hora extra, o a su compensación con descanso dentro de los cuatro meses siguientes. El criterio de abono o de compensación será el de la unidad.
2. El mismo criterio se adoptará para aquellas que sin tener pacto de voluntariedad para realizar las horas suplementarias realicen una jornada superior a las 1.720 horas.

En todo caso, la empresa no podrá solicitar la devolución de retribución percibida durante los últimos 12 meses a la persona trabajadora que, contratada a tiempo completo, no alcance, a 31 de diciembre, la jornada máxima anual de 1.720 horas. El criterio de abono o compensación también será predicable al personal contratado a tiempo parcial en atención a la jornada anual pactada en cada circunstancia.

19.8. A efectos del cálculo de la jornada máxima anual o suplementaria no se considerarán la atención continuada, ni presencial ni localizada, dado que ya tienen un régimen específico de cómputo y retribución.

19.9. A efectos organizativos, y con la intención de que las personas puedan conciliar su vida familiar con la laboral, la empresa se compromete a entregar las planillas de los turnos a principios de cada año. A estas planillas se les podrán realizar los ajustes finos que en cada caso sean precisos, contando para ello con la voluntariedad de la persona trabajadora.

19.10. A través de las planillas, la empresa garantizará el disfrute como mínimo de un domingo al mes y de un fin de semana cada dos meses.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

19.11. La dirección de la empresa podrá variar las jornadas semanales de 41 a 40 horas y viceversa sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### *ARTÍCULO 20.— DESCANSO DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO*

Los tiempos de descanso se disfrutarán de forma alternativa y sucesiva, de forma que el servicio siempre esté atendido durante la jornada de trabajo diario, el personal tendrá derecho a los siguientes descansos:

##### 20.1. Personal con jornada continuada:

El tiempo de descanso durante la jornada se fija en 30 minutos para las personas trabajadoras que presten servicios seis o más horas continuadas.

##### 20.2. Personal con jornada partida.

El personal que realice jornadas diarias de más de cuatro y menos de seis horas tendrá derecho a un único descanso de 15 minutos diarios. También tendrán derecho a ese descanso de 15 minutos las personas adscritas a jornadas irregulares horas que en cómputo anual supere el 50% de la jornada establecida como máxima en este convenio, aunque alguna jornada diaria no alcance las 4 horas

#### *ARTÍCULO 21.— SOLAPE DE JORNADA APLICABLE AL PERSONAL DE ENFERMERÍA*

El personal que ostente la categoría de enfermera/o en aquellas unidades con continuidad de cuidados se establece que el tiempo de relevo para el cambio de turno, que se cifra en 15 minutos, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Estas unidades serán: -Hospitalización, -UCI, -Urgencias, -UCMA, -URPA.

#### *ARTÍCULO 22.— DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN. (LD)*

22.1. Se establece un total de (7) siete días de libre disposición y disfrute por cada año natural. Se tendrá derecho al disfrute de esos siete días al año o, en su caso, a la parte proporcional que corresponda en atención a (i) la duración del contrato, de ser este inferior a una anualidad completa, o (ii) a los días efectivos de trabajo de la semana, si estos son inferiores a cinco, salvo que la duración de la jornada diaria prestada sea de 10 o más horas.

22.2. En todo caso, los días de libre disposición que una vez comunicados no puedan disfrutarse porque la persona trabajadora se ha puesto de baja por cualquier contingencia podrán ser disfrutados en fecha distinta. Los días de libre disposición no solicitados para su disfrute dentro del año natural se perderán; los que solicitados dentro del año natural no se hayan podido disfrutar por decisión de la empresa fundadas en razones del servicio, se podrán disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización de dicho año natural sin que ello afecte al cómputo de jornada de ese año.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

### Procedimiento de solicitud de LD

De forma general, siempre y cuando el LD se solicite entre el día 1 y el 7 del mes anterior al de disfrute, se entenderá como festivo concedido automáticamente (salvo que este día haya sido solicitado por más del 5% de los profesionales del servicio del mismo grupo profesional).

Todos los festivos solicitados posteriormente al día 7 del mes anterior al festivo solicitado, estarán sujetos a confirmación por parte de la empresa y debería realizarse la solicitud con 15 días de antelación y con respuesta por escrito en los 7 días siguientes. De no tener respuesta por escrito en los 7 días siguientes, se entenderá como festivo concedido.

Para asegurarnos de que podamos conceder todos los festivos solicitados entre los días del 1 al 7 del mes anterior se recomienda disfrutar el 50% de los L.D en los primeros 6 meses del año.

Los trabajadores en situación de bajas por I.T, excedencia, maternidad/paternidad o permiso sin sueldo perderán la parte proporcional de los L.D anuales en relación a dichas ausencias.

### ARTÍCULO 23.— DÍAS DE LIBRE ASIGNACIÓN. (LA)

23.1. Se fijan (8) ocho días de libre asignación y disfrute por cada año natural. Será la dirección de la empresa la que los distribuya en atención a las necesidades del servicio. Se tendrá derecho al disfrute de esos ocho días al año o, en su caso, a la parte proporcional que corresponda en atención a (i) la duración del contrato, de ser este inferior a una anualidad completa, o (ii) a los días efectivos de trabajo de la semana, si estos son inferiores a cinco, salvo que la duración de la jornada diaria prestada sea de 10 o más horas.

23.2. El personal que realice turno rodado (M/T/N con fines de semana) tendrá derecho a un día de LA adicional al año.

23.3. La distribución y disfrute de esos días serán repartidos a lo largo del año.

23.4. El personal que disponga de remuneración pactada por encima de convenio no tendrá derecho a los días de LA que aquí se contemplan.

### ARTÍCULO 24.— REGLAS COMUNES A LA, LD Y FESTIVOS:

Se establece que cada día de LD, LA y 14 festivos nacionales, autonómicos o locales solicitado por el personal que preste servicios en turnos en los que se realicen jornadas diarias de 10 o más horas continuadas, computará como dos de esos días.

### ARTÍCULO 25.— VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de:

- Personas que realicen su prestación 5 días a la semana= 23 días laborales.
- Personas que realicen su prestación 6 días a la semana= 27 días laborales.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

- Personas que realicen su prestación en turno fijo de noches alternas de 10 horas = 28 días laborales (14 noches).
- Personas que realicen su prestación semanal de forma inferior a las anteriores disfrutarán la parte proporcional de los días laborales.

Las Vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre (con la cadencia: junio-agosto-septiembre-julio.), mientras que los meses de octubre a diciembre quedarán destinados para aquellas personas que en el mes programado de sus vacaciones estuvieran de baja por IT así como para el personal contratado a lo largo de ese ejercicio.

Fuera de estos, las personas que voluntariamente disfruten sus vacaciones fuera del período vacacional (de junio a septiembre), se verán compensadas con una Bolsa de Vacaciones por importe de 200€ que se abonará en la nómina correspondiente a dicho período vacacional (las personas con contrato a jornada parcial percibirán la parte proporcional a dicha cantidad como también lo harán aquellas que disfruten fuera del período vacacional una parte de sus vacaciones).

Para establecer un orden de la programación de vacaciones, todos los cambios se efectuarán entre personas del mismo grupo y categoría, y mediante comunicado escrito y firmado por ambas.

La empresa hará coincidir el disfrute de las vacaciones de los matrimonios y compañeros/as que acrediten la convivencia y que trabajen en este centro, dando preferencia de elección al cónyuge o compañero/a con mayor antigüedad en el Centro.

Iniciado el disfrute de vacaciones, si la persona causa baja por IT o tiene un ingreso hospitalario superior a 24, se interrumpirá su disfrute durante el lapso temporal que dure el hecho causante.

Con carácter general las vacaciones se disfrutarán por meses completos, a contar desde el primer día natural del mes (si disfrutando el mes completo los días laborales disfrutados fuesen menores de los señalados anteriormente, estos se disfrutarán inmediatamente a continuación hasta completar los mismos).

En todo caso, el disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos períodos a solicitud del trabajador/a, uno de los cuales no podrá ser inferior a 7 días.

Todas las personas que deseen realizar modificaciones al disfrute de sus vacaciones deberán realizarlo durante el mes de marzo del año correspondiente. Cuando una persona haya solicitado un cambio en las fechas de disfrute de vacaciones durante el período correspondiente, de no tener respuesta por parte de la dirección durante el mes de abril, esa petición se entenderá como concedida. Cuando ésta sea denegada, la dirección deberá comunicarlo por escrito haciendo constar las causas de dicha denegación. Cuando una persona considere que las causas que provocaron la denegación de su petición de cambio o fraccionamiento de vacaciones son arbitrarias y no coinciden con la realidad podrá recurrir a la Comisión Paritaria.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

La empresa hará coincidir las vacaciones del personal en situación de baja maternal o paternal, antes o después de dicho permiso, siempre que haya sido solicitado con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha del inicio del período vacacional.

Durante el período de vacaciones se retribuirá la media de lo abonado en los últimos 3 meses de salario base, y todos los pluses.

## *CAPÍTULO SEXTO*

### *LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS*

#### *ARTÍCULO 26.— PERMISOS Y LICENCIAS*

26.1. La persona trabajadora, con aviso y justificación, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

a) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes:

- a) Citaciones de juzgado, comisarías, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral.
- b) Expedición o renovación del D.N.I., carné de conducir, pasaporte, certificados y registros de Organismos Oficiales

b) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como para pruebas de acceso a mayores de 25 años cuando tales exámenes o pruebas tengan lugar fuera de Vigo, las personas trabajadoras disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si tuviera turno nocturno, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

c) Siete días en el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, compañero/a \* progenitores, descendientes de primer grado y hermanos.

d) Dos días para el resto de los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, fuera de los anteriormente señalados. Si se necesita hacer un desplazamiento, el plazo se ampliará en dos días.

e) Un día de permiso por nacimiento de nietos.

f) Acompañamiento a consultas médicas o tratamientos de dependientes bien se trate de progenitores o hijos, así como de otras personas que siendo dependientes requieran su cuidado efectivo y su presencia sea imprescindible: el tiempo indispensable.

g) En el caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario valorada por Medicina del Trabajo, de cónyuge, pareja de hecho, compañero/a, progenitores, hijos y hermanos: de cinco a siete días a juicio de la empresa.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

h) En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditada, valorada por medicina del trabajo, de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado de efectivo de aquella: cinco días.

i) Por matrimonio o pareja de hecho, 15 días naturales. Por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, tendrá derecho al día en que se produzca el hecho causante.

j) Por traslado del domicilio habitual: dos días naturales.

k) Para pruebas o reconocimientos médicos en Centros Sanitarios, el tiempo necesario, que deberá acreditar con justificante médico.

l) Para consulta médica oficial, tres horas, que deberá acreditar con justificante médico.

\* el término Compañero/a hace referencia únicamente a la persona con la que se convive maritalmente sin la necesidad de un contrato matrimonial.

26.2. En relación con los permisos recogidos, cuando las causas que dan lugar a los establecidos en los apartados c), d) y e), así como en caso de enfermedad grave y hospitalización sean conocidas por la persona trabajadora durante la realización de la jornada laboral, no se computará dicho día como permiso retribuido, siempre que se haya superado la mitad de su jornada laboral en el caso de jornada diurna; cuando dicha circunstancia se dé en jornada nocturna deberá producirse el hecho a partir de las 00:30 horas.

Los permisos establecidos en los apartados g) y h), podrán ser disfrutados por el personal inmediatamente después del alta hospitalaria, siempre y cuando la necesidad de acompañamiento del paciente sea acreditada mediante informe del médico responsable del mismo, pudiendo ser, asimismo, fraccionado para ambos casos (hospitalización y domicilio), dentro del tope máximo establecido.

En el caso de recidivas del apartado g) el permiso se reducirá a cuatro días en la primera y a dos días en la segunda; cuando se trate de casos establecidos en el apartado h) el permiso será de dos días en la primera y de un día en la segunda.

#### ARTÍCULO 27.— PERMISOS SIN SUELDO.

27.1. Todo el personal con más de dos años de antigüedad de prestación efectiva de servicio, siempre que sea posible su sustitución y que lo solicite con un mes de antelación, salvo caso de urgencia acreditada en que podrá ser rebajado este plazo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de entre quince días y seis meses

27.2. Quedará prohibido utilizar el derecho regulado en el presente precepto para trabajar en instituciones sanitarias públicas o privadas, excluyéndose de esta prohibición a aquel personal que realiza una jornada igual o inferior al 50%



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

27.3. El permiso sin sueldo de quince días a tres meses podrá ser solicitado por la persona trabajadora todos los años. Por el contrario, quién haya solicitado un permiso sin sueldo por un período superior a los 3 meses no podrá volver a ejercer este derecho hasta que hayan transcurrido como mínimos dos años.

27.4. Este permiso se entenderá concedido sin derecho a retribución alguna. La persona trabajadora será dada de baja en la seguridad social, quedando en suspenso todos los derechos y obligaciones, no computando dicho período a efectos de antigüedad.

#### ARTÍCULO 28.— EXCEDENCIAS

28.1. Excedencias voluntarias: La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por cualquier causa por un plazo no inferior a 6 meses ni superior a 5 años. Esta excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, no computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora conserva un derecho preferente al reingreso una vez finalizada la excedencia, excepto que acredite que durante su excedencia no ha trabajado en el sector sanitario con la misma categoría profesional dentro de la misma provincia, en cuyo caso tendrá reserva de puesto y de reincorporación inmediata.

La solicitud de excedencia voluntaria se cursará por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio.

Si la persona trabajadora desea reincorporarse a la empresa al finalizar el periodo objeto de la excedencia, deberá solicitar su reincorporación en el plazo de 30 días antes de agotar dicho periodo. En el caso de que no solicite ni el reingreso ni la ampliación de la excedencia voluntaria, se cambiará su situación a baja voluntaria definitiva en la seguridad social.

Este derecho solo podrá ser solicitado otra vez por la misma persona si han transcurrido 3 años desde el fin de la anterior excedencia.

28.2. Excedencia Forzosa: Las situaciones que pueden dar lugar a la excedencia forzosa son la designación o elección para el ejercicio de un cargo público, el ejercicio de funciones sindicales y el cumplimiento de un deber público mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia da derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

28.3. Excedencia especial para la realización de estudios: Las personas trabajadoras que cursen estudios relacionados con su carrera profesional o una carrera sanitaria podrán situarse en situación de excedencia especial por estudios durante un periodo máximo de 9 meses dentro de cada año natural y con un máximo de cinco años.

En este supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho mientras dure esta excedencia a la reserva de puesto de trabajo, si bien durante la situación de excedencia estará de baja en



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

la Seguridad Social, no existiendo obligación de cotizar ni de abonar salarios por la Empresa, tampoco computará a efectos de antigüedad.

28.4. Excedencia por cuidado de hijos: Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, siendo de hasta 12 años en caso de hijos o hijas con diversidad funcional. Las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo.

La persona trabajadora que desee ejercer su derecho a disfrutar de esta excedencia deberá comunicarlo por escrito al empresario, indicando la causa o sujeto causante, con una antelación previa de un mes.

En estos casos, y siempre que se hubiese solicitado la excedencia inicialmente por un periodo inferior al máximo permitido, si con posterioridad se pretendiera la prórroga de esta situación, se deberá solicitar la misma con una antelación mínima de 30 días a la fecha que expire el plazo de la excedencia inicialmente concedida.

La excedencia por cuidado de hijos computará a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional

28.5. Excedencia por cuidado de familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de hasta dos años de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. La acreditación de los cuidados, así como de las circunstancias familiares se acreditará mediante certificado de los servicios administrativos que correspondan. La persona trabajadora en esta situación tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo durante la vigencia de los dos años de excedencia. Transcurrido dicho plazo, podrá acogerse a una excedencia voluntaria que no podrá exceder de tres años más, siéndole en esta segunda fase aplicable el régimen previsto para este tipo de excedencias voluntarias.

Las personas que a la firma de este Convenio se encuentren en situación de excedencia gozarán de las condiciones que para la misma se contemplaban en el momento del inicio de dicha excedencia.

## *CAPITULO SÉPTIMO*

### *REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE JORNADA*

#### *ARTICULO 29.— REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES*

En esta materia se estará a lo que en cada caso disponga el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como las normas complementarias que puedan dictarse en relación con este asunto.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*ARTÍCULO 30.— ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acumular el permiso de lactancia del art. 37.4 ET por jornadas completas o por medias jornadas. La acumulación en jornadas completas se condicionará a que se disfrute inmediatamente a continuación del permiso por nacimiento de hijo/a y de forma ininterrumpida. Teniendo derecho a los siguientes días de lactancia:

- Si no se disfruta de vacaciones durante este período: 24 días naturales
- Si se disfruta de vacaciones durante este período: 21 días naturales

*ARTÍCULO 31.— ADAPTABILIDAD DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN*

31.1. Las solicitudes de adaptación de jornada, que deberá disfrutarse dentro del horario ordinario de la empresa, serán estudiadas de buena fe con el objetivo de ser atendidas.

31.2. En caso de concurrencia conflictiva de solicitudes de adaptación de jornada, tendrán preferencia las personas trabajadoras de familias monoparentales y/o numerosas.

31.3. Cuando la adaptación de jornada no sea posible en los términos propuestos por la parte trabajadora, la empresa contemplará la posibilidad de reconocer una reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiares, planteando una propuesta alternativa que atienda a las necesidades de cuidado del sujeto causante.

El porcentaje de reducción de jornada lo elegirá la persona trabajadora.

*CAPITULO OCTAVO  
RÉGIMEN RETRIBUTIVO**ARTÍCULO 32.— SALARIO BASE*

32.1. La retribución base del personal comprendido en el ámbito de este convenio estará constituida por los conceptos retributivos contenidos en el Anexo I. En este anexo se establecen los incrementos salariales previstos en este Convenio Colectivo.

32.2. El salario anual se abonará distribuido en dieciséis pagas, doce de las cuales corresponderán a las mensualidades del año y las cuatro restantes a pagas extraordinarias de abril, julio, septiembre y diciembre (consistente cada una de ellas en una mensualidad de sueldo base, y por las cantidades contempladas en los antiguos conceptos de antigüedad reconocida y complemento extrasalarial). Dichas pagas serán de devengo anual de fecha a fecha. En todo caso, la persona podrá solicitar el abono de su retribución global en doce mensualidades.

32.3. Todas las pagas serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que cada una de las personas trabajadoras designe al efecto



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*ARTÍCULO 33.— PLUS DE NOCTURNIDAD*

Se establece un Plus de Nocturnidad sobre las horas efectivas trabajadas entre las veintidós y las ocho horas en la cuantía que se marca en la tabla salarial anexa. Este plus se actualizará en los mismos términos que las tablas salariales de Convenios futuros.

*ARTÍCULO 34.— PLUS DE RIESGO*

El personal que exclusiva o preferentemente preste servicios en radiología percibirá un Plus de Riesgo consistente en un 20%; el que lo haga en Medicina Nuclear y Radioterapia percibirá un 25%, de su sueldo base, complemento extrasalarial y antigüedad reconocida.

*ARTÍCULO 35.— PLUS DE DOMINGOS, FESTIVOS , PLUS DISTANCIA Y JORNADA PARTIDA:*

35.1. Domingos y Festivos: Este plus se abonará a aquellas personas que prestan sus servicios la noche anterior al domingo o festivo, y la mañana y/o tarde del propio domingo y festivo (tres turnos). Se excluye expresamente al personal que, prestando servicios cualesquiera de esos días, ya percibe guardias de atención continuada.

El importe de dicho plus será de 33 euros brutos por cada uno de esos días.

35.2. Distancia: se abonará a los trabajadores/as que tengan un salario de Convenio y que residan habitualmente fuera del casco urbano de Vigo, la cantidad de 0,06 € 6 céntimos de €) por kilómetro diariamente recorrido desde su domicilio hasta el casco urbano y viceversa, con el límite de 2,10 €.

35.3. Jornada Partida: La Dirección de la Empresa, por necesidades organizativas o de producción, podrá transformar al personal de jornada continuada en no continuada, abonándole durante los días que realice tal jornada, el diez por ciento de su salario base diario. Cuando un trabajador/a solicite, por motivos particulares, realizar la Jornada Partida por un período de tiempo determinado, la Dirección podrá aceptar tal cambio, sin abonarle al mismo el diez por ciento que se señala en el apartado anterior.

*ARTÍCULO 36.— NOCHE 24/31 DE DICIEMBRE Y 5 DE ENERO*

La persona que trabaje la noche del 24 y/o 31 de diciembre y/o 5 de enero percibirá, además del plus de festivo generado, 140 euros por cada una de las noches más 1 día de L.D.

*ARTÍCULO 37.— HORAS EXTRAORDINARIAS*

38.1. Se abonarán en la cuantía que se señala en la tabla anexa al texto del Convenio

38.2. La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la dirección y a la libre aceptación o denegación de la persona trabajadora, a excepción de aquellos casos que por considerarse de urgencia o emergencia estará obligado a realizar. Si el personal afectado



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

se considerase perjudicado ante posibles valoraciones de urgencia por parte de la Dirección, puede recurrir ante el Comité, que iniciará las acciones oportunas.

38.3. Las comunicaciones de horas extraordinarias serán hechas por escrito y firmadas por la persona responsable del Servicio o Sección respectiva.

38.4. Las horas extraordinarias no pueden en ningún caso ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, ni aplicables en forma acumulada y de una sola vez; además se procurará que sean repartidas equitativamente entre todo el personal del Servicio o Sección respectiva.

38.5. Mensualmente la empresa informará, al Comité de Empresa, de las horas extraordinarias realizadas.

#### *ARTÍCULO 38.— COMPLEMENTO REGULARIZACIÓN AD PERSONAM -CRAD-*

Las personas que a fecha de la firma del presente convenio, incluyendo el personal que a pesar de no estar de alta en el momento de la firma de este Convenio hubiesen trabajado durante el año 2023, y que hubiesen percibido en su retribución habitual los pluses de transporte e incentivos, mantendrán íntegramente la cantidad media percibida en los últimos doce meses si bien lo harán bajo la genérica denominación de Complemento Regularización ad personam, y que se reflejará en nómina bajo el acrónimo -CRAD-.

La cantidad resultante de esa reorganización retributiva quedará en el acervo personal de cada cual, de tal forma que no podrá ser absorbida ni compensada por los incrementos que se pacten en el futuro.

Este complemento estará sujeto a los incrementos que para cada año de vigencia fije el Convenio para el Salario Base.

#### *ARTÍCULO 39.— INCREMENTO SALARIAL:*

Las partes alcanzan un incremento salarial para el año 2024 consistente en el IPC real del año 2023, que se aplicará a las tablas salariales del año 2023.

### *CAPÍTULO NOVENO MEJORAS SOCIALES*

#### *ARTÍCULO 40.— COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL*

40.1. En el caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa se compromete a abonar a la persona trabajadora, únicamente durante los días que permanezca ingresada en institución sanitaria por estas contingencias, la diferencia entre la prestación económica con cargo a la Seguridad Social y el salario que dicha persona tenga reconocida en el momento del hecho causante, hasta el tope máximo de cotización y por un máximo de dieciocho meses,



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

siempre y cuando dicha persona acredite un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años anteriores a la fecha de la baja por I.T.

40.2. En los supuestos en que la persona trabajadora esté recibiendo una prestación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará dicha prestación, desde el día 21 y hasta un máximo de 12 meses desde la fecha de baja, hasta el 85% de la base de cotización del mes inmediatamente anterior a la misma, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que el absentismo individual dicha persona no sea superior al 5% en el año anterior a la baja.
2. Que dicha baja haya propiciado un ingreso hospitalario mayor de 24 horas o una cirugía mayor ambulatoria.

#### *ART 41.— COMPLEMENTO. ACC. TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL*

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa se compromete a abonar a la persona trabajadora, desde el primer día de baja, por estas contingencias, la diferencia entre la prestación económica con cargo a la Mutua de Accidentes de Trabajo y el salario que la persona trabajadora tenga reconocida en el momento del hecho causante, hasta el tope máximo de cotización vigente en al fecha de baja por I.T. y por un período máximo de 18 meses.

Quedan excluidos de esta compensación los accidentes “in itinere” que se encuentren cubiertos por alguna entidad aseguradora.

#### *ARTÍCULO 42.— MANUTENCIÓN*

42.1. El personal médico que esté de guardia, el personal de cocina y el de autoservicio tendrán derecho a la manutención si su jornada de trabajo coincide con los horarios habituales de comida y/o cena.

42.2. Tendrán asimismo derecho a la manutención los trabajadores que doblan turno o realizan horas extras o complementarias en los horarios habituales de manutención-comida o cena- a solicitud de la empresa.

42.3. Aquellas personas que realicen turnos nocturnos tendrán derecho a una pequeña colación a las cero horas, consistente en bocadillo, fruta, café y leche.

#### *ARTÍCULO 43.— AUTOSERVICIO*

Los precios de venta al personal y alumnos en prácticas, tendrán un descuento del 50% sobre el PVP.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*ARTÍCULO 44.— PÓLIZA DE VIDA*

Se contratará una Póliza de Seguro Colectivo para todo el personal afectado por este Convenio, por un capital de 6.010 euros en caso de muerte e incapacidad permanente absoluta. El importe total de dicha prima será abonado íntegramente por la empresa.

*ARTÍCULO 45.— AYUDA POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN*

Se acuerda establecer un abono de 1.650 euros por nacimiento y/o adopción. En el momento de la firma del convenio se abonará la parte no abonada de esta cantidad en dos plazos a las personas que en ese momento están percibiendo la ayuda de guardería infantil que se regula en el artículo 32 del antiguo Convenio Colectivo.

*ARTÍCULO 46.— FONDO DE PRÉSTAMOS*

La empresa dispondrá de la cantidad de 60.000 euros para conceder préstamos para aquellas personas de la plantilla que lo requieran. Este fondo de préstamos será controlado y gestionado por el Comité de Empresa. Los préstamos concedidos no podrán exceder de 3.000 al año/persona, y su plazo de devolución será de un máximo de 24 meses. Los préstamos se concederán al interés legal del dinero.

*ARTÍCULO 47.— BECAS DE ESTUDIOS*

La empresa dispondrá de 22.000 euros para becas de estudios relacionados con la profesión de la persona solicitante. Su concesión se tratará en una comisión específica formada por tres miembros del comité de empresa y tres miembros de la dirección del hospital. Esta comisión se reunirá en el mes de febrero de cada año y en ella se resolverán las solicitudes presentadas en el año anterior.

*ARTÍCULO 48.— DIVERSIDAD FUNCIONAL*

48.1. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación temporal o definitiva de reducción de sus facultades físicas o psíquicas, que no le impidan trabajar, tendrán preferencia a ocupar los puestos de trabajo más aptos a sus condiciones físicas o psíquicas, siempre y cuando existan vacantes disponibles en la empresa y sean adecuadas sus capacidades profesionales y reúnan, asimismo, la formación adecuada.

48.2. En el supuesto de que no exista puesto de trabajo diferente en su mismo grupo profesional, o de existir se decretase por parte de los servicios de vigilancia de la salud que la falta de aptitud afecta también al nuevo puesto de trabajo localizado, se deberá buscar uno nuevo, incluso de grupo profesional distinto o nivel retributivo inferior. En ese caso la persona trabajadora pasará a desempeñar ese nuevo trabajo en las condiciones fijadas para el mismo

48.3. Ofrecido ese nuevo puesto de trabajo de grupo profesional distinto o de nivel retributivo inferior, la persona afectada podrá optar entre aceptar el mismo o rescindir su contrato con



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

derecho al percibo de una indemnización de 20 días por año de servicio con el máximo de doce meses. Para llevar a cabo esta extinción, se formalizará un despido objetivo al amparo del art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores

*CAPÍTULO NOVENO*  
*SEGURIDAD Y SALUD*

*ARTÍCULO 49.— COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD*

49.1. En el marco del presente Convenio, y como órgano de participación en la materia, el Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición paritaria por cada una de las partes, Dirección de Empresa-Comité de Empresa. Dicho Comité tendrá las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

49.2. Los delegados y delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones disfrutarán de un crédito horario de 20 horas mensuales para cualquier otra actividad relacionada con la prevención de riesgos.

*ARTÍCULO 50.— SALUD LABORAL*

50.1. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Del mismo modo, la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (Art. 19 de la LPRL). La formación a que se refiere este apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

50.2. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

50.3. Las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas por escrito sobre todas las cuestiones de salud laboral que les afecten.

*ARTÍCULO 51.— VIGILANCIA DE LA SALUD*

51.1. La Empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

51.2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.

51.3. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y/a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

51.4. Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

51.5. El personal será informado de manera conveniente, por escrito confidencial, de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni su perjuicio.

51.6. El personal tendrá derecho a las revisiones que el Servicio de Prevención planifique.

51.7. Protección de la maternidad y periodo de lactancia: Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia que ocupen puestos de trabajo evaluados por la legislación vigente en cada momento y por el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, o que a juicio de dicho servicio puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos. Si no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, previa certificación del médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, de que las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, la Empresa, tendrá que trasladar temporalmente a un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Si no existiese puesto ni función compatible correspondiente a su grupo profesional podrá declararse el paso de la trabajadora afecta a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

51.8. Medios de protección: se estará a lo que en cada caso disponga la normativa de general aplicación

#### *ARTÍCULO 52.— UNIFORMES Y PRENDAS DE TRABAJO*

En función de las tareas a desarrollar o características y necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la empresa facilitará al personal las prendas de trabajo adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que se desempeñen.

Estas prendas y calzado se entregarán con una periodicidad que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad de este colectivo, debiendo hacerse cargo la empresa del lavado, entrega y mantenimiento del uniforme.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*CAPITULO DÉCIMO*  
*RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 53.— REGIMEN DISCIPLINARIO*

53.1. Se considera falta toda acción y omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

53.2. Prevención: Se continuarán las políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

53.3. Las faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

- Principio de legalidad y tipicidad: Exige, con carácter general, que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (Art. 58 E.T).
- Principio "Non bis in idem": Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez (Art. 25.1 C.E.), sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos o multa de haber.
- Principio de igualdad de trato y no discriminación (Art. 14 C.E. y 17 E.T).
- Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.
- Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de O.I.T.
- Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la Empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador/a ante la Jurisdicción competente.

*ARTÍCULO 54.— GRADUACIÓN DE LAS FALTAS*

Toda falta cometida se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

54.1. Faltas leves. Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio grave dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

- a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa.
- c) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor. En los puestos de trabajo que guarden relación directa con la atención sanitaria, la comunicación de la ausencia se realizará antes del inicio de la jornada laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) La falta de asistencia al trabajo de uno a dos días en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique. A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un cuarenta por ciento de la jornada diaria de que se trate.
- e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público.
- f) No llevar uniforme completo en la jornada laboral en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado siempre que estén a disposición de la persona.
- g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo moderado para la integridad física o salud del propio empleado, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.
- h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia de la persona trabajadora.

54.2. Faltas graves. Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar las siguientes:

- a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
- b) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- c) Falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la seguridad social.
- d) La desobediencia manifiesta a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad.
- e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo, la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los pacientes.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

- g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo moderado para la integridad física o salud del propio empleado, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.
- h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.
- i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.
- j) El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.
- k) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.
- l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- m) El abandono, sin previo aviso, del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia de ello se origine perjuicio grave para la empresa.
- n) Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa.
- o) Alegar causa inexistente para la obtención de permisos.
- p) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

54.3. Faltas muy graves. Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, grave y culpable, en las gestiones encomendadas.
- b) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
- e) La falta de asistencia al trabajo de más de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

- g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral si repercute negativamente en el trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la legislación respecto de la seguridad y salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

- i) Desarrollar una actividad por cuenta propia o ajena que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa, cuando expresamente lo tenga prohibido por la Dirección de la misma.
- j) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- k) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de la normativa legal con perjuicio directo para el empleado.
- l) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.
- m) La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.
- n) Toda actuación que suponga discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- o) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales

#### ARTICULO 55.— RÉGIMEN JURÍDICO

55.1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

55.2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

55.3. La dirección de la empresa transmitirá a la representación legal de los trabajadores dentro de los cinco días hábiles siguientes de tener conocimiento la infracción atribuida al personal, los cargos que se imputan al infractor, al objeto de que la RLT pueda comunicar a la dirección,



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

dentro de los diez días hábiles siguientes, la existencia o no de atenuantes o de cualquier circunstancia que pueda contribuir al esclarecimiento de los hechos. El presente trámite de audiencia suspende los plazos de prescripción pactados en el presente convenio y en la ley.

55.4. La dirección comunicará a la persona sancionada y al comité de empresa la sanción impuesta en el plazo de 10 días. En el caso de no recibir dicha comunicación en el plazo de prescripción, se entenderá que la infracción queda desestimada.

55.5. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa, en los términos pactados en el artículo 54.4.

55.6. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a personal del comité de empresa o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o el sindicato al que pertenezca la persona representante de los trabajadores.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, al archivo o a la anulación de este, entendiéndose que durante la tramitación de este proceso quedan suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

55.7. La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

#### *ARTÍCULO 56.— PRESCRIPCIÓN, SANCIONES Y CANCELACIÓN*

56.1. 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 la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor, siempre que no hayan transcurrido los seis meses establecidos en el párrafo anterior.

56.2. Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

- amonestación verbal
- amonestación por escrito
- suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

B. Por faltas graves:

- amonestación por escrito
- suspensión de empleo y sueldo hasta diez días.

C. Por faltas muy graves:

- suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días.
- inhabilitación para el ascenso por un periodo de un año
- despido disciplinario.

56.3. Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los tres meses, las graves a los nueve meses y las muy graves a los dieciocho meses.

### *CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO*

#### *ASPECTOS SINDICALES*

#### *ARTÍCULO 57.— DERECHOS SINDICALES*

57.1. La empresa dispondrá de un local adecuado para uso exclusivo del Comité de Empresa. Asimismo, el Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios con vitrina y cerradura para su uso exclusivo. Asimismo, cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa, dispondrá de otro tablón en las mismas condiciones.

57.2. Cada miembro del comité dispondrá como máximo de cuarenta horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo sindical, quedando excluido de este cómputo, el tiempo de reunión a instancias de la empresa, el dedicado a tareas relacionadas con Salud Laboral para los delegados de Prevención y el invertido en las reuniones de negociación colectiva del convenio de la Empresa.

57.3. El Comité de Empresa podrá reunirse, dentro de las horas de trabajo, previo conocimiento de sus superiores.

57.4. El Comité de Empresa conocerá la contratación de nuevo personal, así como el tipo de contrato y los puestos a cubrir por promoción interna.

57.5. Para la celebración de asambleas, se requerirá autorización previa de la Dirección, debiendo ser solicitada ésta con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.

57.6. Los miembros del Comité de Empresa y delegados Sindicales podrán proceder, previa notificación a la Dirección, a la acumulación de las horas sindicales, de la forma que consideren más conveniente para la realización de sus tareas.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*ARTÍCULO 58.— ENTREGA CONVENIO*

Hospital Ribera Povisa, se compromete, una vez firmado, aprobado y publicado en el B.O.P el presente Convenio, a enviar una copia a través del mail corporativo a cada persona trabajadora, así como ponerlo a su disposición a través del Portal del Empleado.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA*

La empresa se compromete, en el plazo de 3 meses tras la firma del presente convenio, a iniciar la negociación de las bases de carrera y desarrollo profesional de todo el personal que sea de aplicación el Convenio.

Esta Carrera Profesional se implantará siempre y cuando Hospital Ribera Povisa tuviese firmado un nuevo Concierto con el SERGAS, distinto al actual o a cualquiera de sus prórrogas.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA*

Para el año 2025, exclusivamente y si se dan las circunstancias contempladas en el siguiente párrafo, se procederá a un incremento del 3% que se aplicará a las tablas del año 2024, manteniéndose íntegro el resto del texto del convenio, que no variará.

Este pacto singular estará sujeto y condicionado, y por lo tanto solo desplegará sus efectos siempre y cuando a 31 de diciembre de 2024 la empresa tenga ya firmado un nuevo Concierto con el SERGAS, distinto al actual o a cualquiera de sus prórrogas.

*DISPOSICIÓN DEROGATORIA*

El presente Convenio deroga expresamente lo contenido en el convenio colectivo anterior, que lo sustituye íntegramente, al considerar las partes firmantes del presente que tanto los contenidos laborales, sociales y económicos del mismo son más beneficiosos y la derogación recogida imprimirá una mayor seguridad jurídica por el fenómeno de sucesión de norma, al ser el convenio que se suscribe la única norma estatutaria vigente y de exclusiva aplicación.



Xoves, 15 de febreiro de 2024

Núm. 33

*TABLAS SALARIALES:*

	Salario Base				Nocturnidad	
	2023	2024			2024	2025
<b>Grupo 1</b>	1.758,16	1.812,66		<b>Grupo 2</b>	3,30	3,50
<b>Grupo 2</b>	1.714,11	1.767,25		<b>Grupo 3</b>	2,90	3,20
<b>Grupo 3</b>	1.507,42	1.554,15		<b>Grupo 4</b>	2,65	3,10
<b>Grupo 4</b>	1.475,05	1.520,78		<b>Grupo 5</b>	2,65	3,10
<b>Grupo 5</b>	1.475,05	1.520,78		<b>Grupo 6</b>	2,40	2,90
<b>Grupo 6</b>	1.413,70	1.457,52				

HHEE y HORA COMPLEMENTARIA			Hora Ordinaria		
	2024	2025		2023	2024
<b>Grupo 1</b>			<b>Grupo 1</b>		
<b>Grupo 2</b>	20,70	21,32	<b>Grupo 2</b>	15,95	16,44
<b>Grupo 3</b>	15,01	15,46	<b>Grupo 3</b>	14,02	14,45
<b>Grupo 4</b>	14,49	14,92	<b>Grupo 4</b>	13,72	14,15
<b>Grupo 5</b>	14,49	14,92	<b>Grupo 5</b>	13,72	14,15
<b>Grupo 6</b>	13,97	14,39	<b>Grupo 6</b>	13,15	13,56

Estos precios contemplados en las tablas de horas extras y complementarias, se verán incrementados con el % correspondiente de plus de riesgo para los servicios de Radiodiagnóstico y Radioterapia.

Los precios marcados en la tabla salarial se verán incrementados con los consiguientes pluses nocturno y festivo en caso de que estas horas se realicen en turno de noche y/o domingos o festivos.

