

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

CONVENIO COLECTIVO DA SANIDADE PRIVADA DA PROVINCIA DE OURENSE (2024-2027)

Convenio ou acordo: Convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Ourense

Expediente: 32/01/0035/2024

Data: 29/07/2024

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32100295012024

Unha vez visto o texto do convenio colectivo do sector da “sanidade privada da provincia de Ourense”, que subscribiu o día 22/07/2024, a representación empresarial (Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense y Asociación Clínicas No Hospitalarias de Ourense) e pola representación das persoas traballadoras (centrais sindicais: UXT e CSIF), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, o 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, o Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 147/2024, do 20 de maio de 2024, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración.

Esta dirección territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios Colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica. A directora territorial.

Asdo.: Marta Vázquez Guzmán.

Convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Ourense (2024-2027)

Artigo 1. Partes concertantes

Este convenio foi asinado pola parte empresarial pola Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios e Diagnóstico por Imaxe da Provincia de Ourense, Asociación Clínicas Non Hospitalarias de Ourense e pola parte social, as centrais sindicais: UXT, e CSIF.



Artigo 2. Ámbito funcional e territorial

O presente convenio, regula as condicións económicas e sociais que serán de aplicación en todas as empresas do sector da sanidade privada radicadas na provincia de Ourense.

As condicións aquí establecidas teñen o carácter de mínimas obrigatorias, en todos os establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta, empresas de diagnóstico por imaxe e laboratorios e análises clínicas, coa excepción das institucións da Seguridade Social.

Artigo 3. Ámbito persoal

Rexeranse polo convenio todas as persoas que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea nas referidas empresas, así como aquelas persoas que ingresen no futuro, tanto nas empresas xa establecidas como nas que no futuro establézanse na provincia de Ourense, excepto o persoal que realiza traballos de alta dirección ou alta xestión na empresa.

Artigo 4. Ámbito temporal

O Convenio entrará en vigor o 1 de xullo de 2024, e finalizará o 31 de decembro de 2027. Entenderase prorrogado por períodos anuais, excepto denuncia por algunha das partes cunha antelación mínima de 3 meses antes de finalizar a súa vixencia.

Artigo 5. Vinculación á totalidade

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, o presente convenio será nulo e quedará sen efecto no caso de que a xurisdición competente anulase ou invalidase algún dos seus pactos.

Artigo 6. Compensación e absorción

As condicións económicas establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e cómputo anual, serán absorbibles e compensables coas melloras salariais que viñesen satisfacendo as empresas, ben sexa por imperativo legal, concesión voluntaria ou outras causas. En ningún caso, haberá unha minoración das percepcións salariais que, en cómputo global, viñese gozando o traballador.

Para aplicar a compensación e absorción, as empresas disporán dun prazo de dous meses, que contarán desde a publicación deste convenio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense para modificar as cantidades que ata o de agora viñan aplicándose á nova estrutura salarial.

Artigo 7. Condicións máis beneficiosas

Serán respectadas estritamente “ad acoden” aquelas condicións máis beneficiosas que teña o traballador ou traballadora concedidas pola empresa, por pacto ou costume, coas condicións recollidas no artigo 6.

Artigo 8. Empresas de traballo temporal

As empresas afectadas por este convenio asumen o compromiso, na medida que lles sexa posible, de facer o mínimo uso de empresas de ETT.

Artigo 9. Contrato por circunstancias da produción

O contrato de duración determinada por circunstancias da produción debe basearse nun incremento ocasional e imprevisible das circunstancias da produción que, aínda tratándose da actividade



normal da empresa, xere un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible. Entre estas oscilacións inclúense as derivadas das vacacións anuais.

Tamén está deseñado para atender situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada. A súa duración máxima será de 12 meses

Artigo 10. Dereito de información

As empresas poñerán a disposición dos representantes dos traballadores e traballadoras e de cada unha das seccións sindicais legalmente constituídas, un taboleiro de anuncios en cada centro de traballo externos e internos, que permita expoñer en lugar idóneo, de fácil visibilidade e acceso, propaganda e comunicados de tipo sindical e laboral.

Artigo 11. Eleccións sindicais

As empresas facilitarán o proceso electoral tal e como se menciona na normativa ao respecto. Así mesmo, non poderán represaliar a ningunha persoa que presente a súa candidatura á elección sindical.

Artigo 12. Competencias do Comité de Empresa e delegados de persoal

O Comité de Empresa e os delegados de persoal terán as seguintes competencias:

1. Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable de emprego na empresa, así como sobre as previsións do empresario sobre a realización de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, da realización de horas complementarias polos traballadores/as contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.

2. Recibir a copia básica dos contratos aos que se refire o punto 3 do artigo 8 do Estatuto dos Traballadores e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes aos mesmos, no prazo dos dez días seguintes a que tiveran lugar.

3. Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións e participacións, dos demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.

4. Emitir o informe con carácter previo á execución por parte da empresa das seguintes cuestións:

- Reestruturacións do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.

- Reducións da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

- Planos de formación profesional da empresa.

- Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.

- Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

5. Emitir o informe cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.



6. Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

7. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

8. Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidade profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Exercer un labor:

- De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos da empresa en vigor, formulando, no seu caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

- De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades que recolle o artigo 19 do Estatuto dos Traballadores.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores/as ou dos seus familiares.

11. Colaborar coa dirección da empresa para alcanzar o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.

12. Informar aos seus representados/as en todos os temas e cuestións sinalados anteriormente en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

Os representantes sindicais dispoñerán dun crédito horario mensual retribuído para o exercicio das súas funcións de representación segundo o establecido no Estatuto dos Traballadores.

En ningún caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao Comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 13. Asembleas de traballadores/as

A Asemblea poderá ser convocada polos/as delegados/as de persoal, o Comité de Empresa e o centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ao 33% do persoal. A Asemblea será presidida, en todo caso, polo Comité de Empresa ou polos delegados/as de persoal mancomunadamente, que serán responsables do normal desenvolvemento desta, así como da presenza na Asemblea de persoas non pertencentes á empresa.

Só poderán tratarse nela asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día. A Presidencia comunicaralle á empresa a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á Asemblea e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

Cando por traballar en quendas, por insuficiencia do local ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da actividade, as diversas reunións parciais que se realicen consideraranse como unha soa e serán datadas no día da primeira.



O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións deste o permiten, e a mesma terá lugar fóra das horas de traballo, salvo acordo coa empresa.

A empresa facilitará o centro de traballo para realizar a Asemblea, salvo nos seguintes casos:

- Se non se cumpren as disposicións do Estatuto dos Traballadores.
- Se transcorresen menos de dous meses desde a última reunión levada a cabo.
- Se aínda non se resarcise ou afianzase o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
- Peche legal da empresa.
- As reunións informativas sobre convenios colectivos non estarán afectadas polo establecido anteriormente na letra b.

A convocatoria, coa expresión da orde do día proposta polos convocantes, comunicárase o/a empresario/a con corenta e oito horas de antelación, como mínimo, e este deberá acusar o recibo.

Artigo 14. Xornada de traballo, descansos e festivos

1. Xornada de traballo. A xornada de traballo para as empresas e persoas traballadoras afectadas por este convenio será de 1.815 horas en cómputo anual.

As empresas poderán distribuír a xornada establecida nos parágrafos anteriores ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo ou desprazamentos da demanda.

Correspóndelle á empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servizo. As carteleiras de traballo confeccionaranse cun mes de antelación.

As empresas que pola súa natureza presten servizos continuados durante as 24 horas do día durante todo o ano, na organización de quendas de traballo, terán en conta a rotación destas e que ningún traballador/a permanecerá en quenda de noite máis de 4 noites durante unha semana, salvo adscrición voluntaria.

2. Xornada continuada. Nos meses de xullo e agosto, para todos os traballadores/as coa excepción dos/as que estean en servizos que polas súas características non permitan a súa implantación.

3. Descansos. No caso de prestacións de servizos en xornada continuada que exceda de seis horas, o traballador/a terá dereito a un descanso de 15 minutos por xornada a gozar no propio centro de traballo, e que terá a consideración de tempo efectivo de traballo.

Na fixación e distribución da xornada de traballo respectaranse, en todo caso, os límites da xornada e os descansos recollidos no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente aplicable en cada momento.

Os/as traballadores/as terán dereito a un descanso semanal ou libranza, como mínimo, dunha fin de semana (sábado e domingo) ao mes, coa excepción das persoas vinculadas contractualmente a estes días.



4. Festivos e domingos. Con carácter xeral, e salvo cambio operado pola normativa vixente, quedan fixados 14 festivos ao ano. Cando a quenda de presenza física do traballador/para coincida en día festivo ou domingo, estes serán retribuídos segundo o establecido no anexo II. Para estes efectos, considéranse como quendas retribuídas os comprendidos entre as 22.00 horas do día anterior e as 22.00 horas do propio día festivo ou domingo.

Naqueles servizos, seccións ou departamentos que requiran a realización dunha xornada habitual, os festivos anuais e domingos serán repartidos conforme a quendas de traballo establecidas por sistemas rotatorios e alternos, excepto para o persoal vinculado contractualmente a estes días. En ningún caso as persoas traballarán máis de 9 festivos ao ano.

5. Festivos especiais. As noites dos días 24 e 31 de decembro aboaranse a razón de 45 euros. As quendas de mañá e tarde do 25 de decembro e 1 de xaneiro aboaranse como festivos dobres. Daranse libres as tardes dos días 24 e 31 de decembro ao persoal de administración, de laboratorio e das recepcións nas que estean polo menos dous recepcionistas, que traballen a xornada partida, excepto as persoas que estean de garda requirida.

Artigo 15. Horas extraordinarias

1. Terán a consideración de horas extraordinarias as que se realicen sobre a xornada laboral ordinaria recollida no artigo anterior. A realización das horas extraordinarias será voluntaria salvo nos seguintes casos:

- A realización de horas extraordinarias cando estas sexan necesarias para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes.
- A realización das horas extraordinarias imprescindibles por razóns organizativas ou produtivas derivadas de necesidades de servizo por ausencias imprevistas, cambios de quendas, e outras de carácter análogo.

1. A criterio da empresa, a súa realización compensarase por tempo equivalente de descanso retribuído, incrementado nun 10%, a gozar nos tres meses seguintes ao período no que tivera lugar a hora extraordinaria, ou poderá retribuírse co seguinte incremento: una recarga do 20% sobre o que corresponda a unha hora ordinaria.

2. O tope máximo de horas extraordinarias anuais quedará fixado en 80 horas.

Artigo 16. Gardas localizadas

Coa finalidade de cubrir o funcionamento continuado e permanente dos establecementos sanitarios e/ou de atención ás urxencias e emerxencias médicas, os seus traballadores/as poderán desenvolver unha xornada complementaria de traballo.

A súa retribución consistirá nunha gratificación por día de garda, aboado segundo a categoría profesional da persoa que realice a garda e conforme ao establecido no anexo III.

Artigo 17. Vacacións

Todo o persoal afectado por este convenio colectivo terá dereito a un período de vacacións anuais de 30 días naturais, e poderase distribuír o seu goce en dúas quincenas naturais, é dicir, primeira ou segunda quincena do mes, preferentemente unha delas durante o período de xullo a setembro



(ambos incluídos). Este período será ampliable naqueles servizos e/ou unidades funcionais nos que existan dificultades probadas de substitución. Naqueles servizos nos que haxa máis de 5 traballadores/as, incluírase como período vacacional a segunda quincena de xuño.

A persoa que desexe gozar os 30 días de vacacións de forma ininterrompida, deberá concretar por acordo coa empresa, a data do seu goce, en calquera período do ano.

As persoas con contrato inferior a un ano gozarán da parte proporcional de vacacións que lles corresponda.

O calendario de vacacións será fixado en cada empresa. A persoa coñecerá as datas que lle correspondan, como mínimo con dous meses de antelación ao comezo do seu goce. De non existir outro sistema acordado polos/as traballadores/as da empresa, establecerase unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que unha persoa que no ano foi o primeiro en elixir quenda, pasa a ser o último no ano seguinte.

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada dun embarazo, parto ou lactación natural ou cunha baixa de maternidade, terá dereito a gozar das vacacións en data distinta a da incapacidade temporal ou o permiso que estivese a gozar, ao finalizar o período de suspensión, aínda que finalizase o ano natural o que correspondan.

Artigo 18. Salario basee mensual

Enténdese por salario basee a parte da retribución do traballador/para fixada por unidade de tempo sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade ou calidade de traballo, ou de vencemento periódico superior ao mes.

- En 2024 abonaranse os salarios consignados na táboa para partir do mes de xullo.
- En 2025 os salarios do ano anterior incrementaranse no 2,5%
- En 2026 os salarios do ano anterior incrementaranse no 2,5%
- En 2027 os salarios do ano anterior incrementaranse no 3%

Artigo 19. Antigüidade

Establécese un complemento persoal de antigüidade, é dicir, un aumento periódico polo tempo de servizos prestados á mesma empresa. Este aumento consistirá no abono de 18 euros por cada trienio cumprido.

Artigo 20. Pagas extraordinarias

As pagas extras consistirán cada unha dunha mensualidade de salario basee máis antigüidade nos meses de xullo e decembro. Con todo, o seu abono poderá ratearse en doce mensualidades.

As persoas contratadas por período inferior a un ano, percibirán a parte proporcional dos meses traballados.

Artigo 21. Complemento de traballo nocturno

Considérase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas do día seguinte. O complemento para percibir pola realización de xornada nocturna é o 25% do salario base mensual/



diario. Se o tempo traballado non discorrese na súa integridade no horario anteriormente indicado, a gratificación será rateada e aboada na súa parte proporcional.

Artigo 22. Complemento de posto de traballo. Gratificación de toxicidade, perigo, penalidade e maior especialidade

Por mor destes conceptos, establécese un complemento retributivo para todo o persoal que desempeñe traballos nalgunha das seguintes seccións ou departamentos: radioelectroloxía, radioterapia, medicina nuclear, citostáticos, hemodiálises, anatomía patolóxica e quirófanos e clínicas dentais. A contía do complemento será de 30 euros ao mes.

Para ter dereito á percepción deste complemento, será preciso que a dedicación ao posto de traballo teña carácter exclusivo ou preferente, e en forma habitual e continuada.

Cando o destino ao posto de traballo non teña carácter habitual e continuado, só se percibirá o complemento en razón dos días en que se desempeñen labores neste posto e calquera que sexa o número de horas de dedicación a este durante a xornada.

Este complemento percibirase exclusivamente mentres a persoa desempeña a praza ou posto nalgunha sección ou departamento das anteriormente indicadas, e non supoñerá a consolidación persoal do dereito cando a persoa que o veña percibindo sexa destinado a outra sección ou departamento diferente. Para estes efectos considérase como tal cando existise un horario superior á media xornada.

Artigo 23. Incapacidade temporal

As empresas complementarán ata o 100% do salario de convenio as prestacións económicas derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional e nos casos de hospitalización.

Artigo 24. Licenzas retribuídas

O traballador/a poderá ausentarse do traballo, aviso previo e xustificación, con dereito á remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1. Quince días naturais en caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito.
2. Cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.
3. En caso de falecemento de parentes de ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, isto é, pais, fillos, cónxuxes, xenros e noras, a licenza será de tres días, ampliables a 5 días se hai desprazamento. Entenderase que existe desprazamento, cando estas circunstancias prodúzanse noutra provincia.

As licencias correspondentes os puntos 2 e 3 iniciaranse o primeiro día laborable tras o feito causante, dispoñendo a persoa traballadora dos días de forma consecutiva. Por acordo entre empresa e persoa traballadora poderá pactarse a disposición dos días correspondentes a estas dúas licenzas doutra forma á aquí recollida.



1. Por traslado do domicilio habitual, 1 día.

2. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido no exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

3. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

4. Polo tempo indispensable para realizar exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo, aviso previo ao empresario e xustificación de que é necesaria a súa realización dentro da xornada de traballo.

5. As persoas traballadoras, por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora, ou acumulalo por xornadas completas que mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

6. Quen, por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa mingua proporcional do salario, entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si e que non desempeñe actividade retribuída.

1. Cando teñan ao seu cargo fillos menores de 7 anos ou ascendentes dependentes, disporán do tempo necesario para acompañalos ás consultas médicas oportunas ata un límite de dúas horas por consulta e 8 horas anuais.

2. Un día por enfermidade que non precise máis dun día de falta ao traballo, sendo fixada a súa forma de xustificación co previo acordo entre empresa e comité de empresa. Non se poderá gozar desta licenza máis dunha vez por ano.

Artigo 25. Licenzas non retribuídas

O traballador/a poderá ausentarse do traballo, aviso previo con sete días de antelación e xustificación, sen dereito a remuneración e sempre que as necesidades e organización do traballo o permita, por algún dos seguintes motivos:

a) Cando teñan ao seu cargo fillos menores de 14 anos ou ascendentes maiores de 65 anos ou persoas con discapacidade sen límite de idade, dispoñerán do tempo necesario para acompañalos ás consultas médicas oportunas.

b) Un segundo día, no caso de traslado de domicilio habitual.

c) Polo tempo necesario para realizar exames tendentes a acadar titulacións oficiais.



d) Un día por falecemento de familiar de terceiro grao, neste caso o preaviso realizarase coa máxima antelación que sexa posible.

e) Catro días por asuntos propios ao ano.

Artigo 26. Forma do contrato de traballo

O contrato de traballo será subscrito por escrito conforme os modelos aprobados por disposición normativa, coas excepcións que establece o Estatuto dos Traballadores, poñendo a súa disposición unha copia do mesmo, e que necesariamente deberá ser inscrito na oficina do Servizo Público de Emprego. No contrato de traballo farase referencia ao convenio colectivo aplicable.

En función das características e duración do contrato, a empresa entregará ao traballador/a unha copia de calquera documento oficialmente recoñecido que acredite a prestación dos seus servizos na empresa ou, se fose o caso, poñerase a disposición unha copia básica do contrato que se formalice.

Artigo 27. Período de proba

Establécese un período de proba máximo de 6 meses para técnicos titulados e de 2 meses para o resto dos/as traballadores/as. Se a empresa ten menos de 25 traballadores/as, o período de proba non poderá exceder de 3 meses para traballadores/as que non sexan técnicos/as titulados/as.

Artigo 28. Excedencias

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. As persoas cando teñan polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse na excedencia voluntaria por un prazo de entre 4 meses e máximo 5 anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. O/a traballador/a ten dereito a que se recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria para atender ao coidado de cada fillo nos termos recollidos no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores.

4. Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5. A persoa excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa.

Artigo 29. Cesamento voluntario

A persoa que queira cesar voluntariamente deberá preavisar á empresa cun mes de antelación se ten contrato indefinido e con 15 días se tivese un contrato temporal de duración entre 6 meses e un ano. A falta de aviso previo dará dereito a empresa para realizar na liquidación o desconto que corresponda por cada un dos días que se deixou de preavisar.



Artigo 30. Saúde laboral

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e demais normativa de desenvolvemento desta, as persoas teñen dereito a unha protección eficaz en materia de saúde e seguridade no traballo. O citado dereito supón a existencia dun cor-relativo deber da empresa na protección das persoas ao seu servizo fronte aos riscos laborais. En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e saúde en todos os aspectos relacionados co traballo. Igualmente debe garantir a formación práctica idónea nestas materias a todo o persoal.

Cada persoa debe velar polo cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas. Correspóndelle a empresa a creación dun servizo de prevención propio ou a contratación dun alleo, que levará a cabo as funcións determinadas pola Lei de prevención de riscos laborais e polo regulamento de funcionamento dos servizos de prevención, e entre elas:

1. Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación do persoal.
2. Vixilancia da saúde do persoal a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análises de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.
3. Realización de avaliacións de riscos e elaboración do mapa de riscos laborais, establecendo plans de prevención, seguimento e avaliacións deles.
4. Investigación e determinación das enfermidades profesionais, detección e control de actividades potencialmente perigosas.
5. Estudo da epidemioloxía laboral.
6. Protección específica da xestación e do período de lactación.

Artigo 31. Protección de traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos

A empresa garantirá de maneira específica a protección das persoas que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles a riscos derivados do traballo. A tal fin, deberá ter en conta os devanditos aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.

Os/as traballadores/as non serán empregados/as naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores/as ou outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se atopen manifestamente en estados ou situación transitorias que non respondan as esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

Igualmente, a empresa debe ter en conta nas avaliacións os factores de risco que poidan incidir na función de procreación dos traballadores e traballadoras, en particular pola exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos que poidan exercer efectos mutaxénicos ou de toxicidade para a



procreación, tanto nos aspectos da fertilidade, como do desenvolvemento da descendencia, con obxecto de adoptar as medidas preventivas necesarias.

Artigo 32. Recoñecementos médicos

Todas as empresas vinculadas por este convenio estarán obrigadas a solicitar do Gabinete Técnico Provincial, Servizo Social de Hixiene e Seguridade no Traballo ou outro Centro Asistencial similar, un recoñecemento básico anual como mínimo para todo o persoal. A empresa, previa a correspondente citación por escrito na que deberá figurar día, hora e lugar do recoñecemento, facilitará o tempo necesario para a súa realización.

Salvo en casos excepcionais, a vixilancia realizarase só se é aceptada voluntariamente, a renuncia, debe formalizarse por escrito.

A empresa respectará o dereito á intimidade e dignidade da persoa e a confidencialidade da información adquirida.

Artigo 33. Comisión Mixta Paritaria

Créase unha Comisión Mixta Paritaria entre as partes asinantes deste convenio colectivo, integrada por catro representantes da parte empresarial, e catro da parte sindical, acompañados das súas respectivas asesorías. As funcións son as seguintes:

- Interpretación do Convenio
- Arbitraje dos problemas ou cuestións que lles sexan sometidas por ambas as partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.

A Comisión Mixta Paritaria reunirse a pedimento de calquera das partes.

Artigo 34. Cláusula de desvinculación salarial

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

Nestes, a empresa trasladará aos representantes dos traballadores/as e á Comisión Paritaria a proposta de fixación do aumento salarial. Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tales como o insuficiente nivel de facturación ou a perda incontrovertible de clientela, e atenderanse os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados. De producirse acordo entre a empresa e a representación dos traballadores/as, este deberá ser comunicado á Comisión Paritaria. O devandito acordo deberá conter os seguintes requisitos:

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



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

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

Artigo 35. Roupa de traballo

As empresas afectadas polo presente convenio farán entrega das pezas que sexan necesarias para a prestación do servizo, procedendo a súa substitución cando cumpra, debendo a persoa entregar a peza usada.

A empresa debe responsabilizarse, conforme á normativa vixente en cada momento, do lavado, descontaminación e, no seu caso, destrución das roupas de traballo utilizadas na xornada habitual. As persoas traballadoras están obrigados a levar unha tarxeta identificativa cos seguintes datos: nome, apelidos e categoría.

Artigo 36. Réxime disciplinario

O código de conduta queda establecido da seguinte maneira:

1. O presente acordo sobre código de conduta laboral ten como fin o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses da empresa e das persoas traballadoras.
2. A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpable das persoas traballadoras que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa gradación das faltas que se establece nos artigos seguintes.
3. Correspóndelle á empresa, no uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos establecidos no convenio.
4. A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito á persoa traballadora, facendo constar a data e feitos que o motivaron. Ao mesmo tempo a empresa comunicarlle aos representantes legais dos traballadores toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.
5. Unha vez imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma poderase dilatar ata sesenta días despois da data da súa imposición.

Toda falta cometida clasificarase en atención a súa transcendencia ou intención en: leve, grave ou moi grave.

a) Faltas leves

A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.



A inasistencia inustificada dun día ao traballo nun período dun mes.

Non notificar con carácter previo, ou no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

Abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

Deterioracións leves na conservación ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que fose responsable.

A desatención ou falta de corrección no trato co público.

Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.

Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.

Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións que non comporte prexuízos para as persoas ou as cousas.

A inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.

Discutir cos compañeiros/as, ou clientes/as dentro da xornada de traballo.

A embriaguez ou consumo de drogas non habitual no traballo.

b) Faltas graves

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasiónes no período dun mes.

2. A inasistencia non xustificada ao traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Chegará unha soa falta cando esta afectara ao relevo dun compañeiro/a ou se, como consecuencia da inasistencia, ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3. Falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria na Seguridade Social.

4. Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo ao desenvolvemento laboral.

5. A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas de quen se dependa organicamente no exercicio regular das funcións, sempre que o ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

6. A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos/as compañeiros/as de traballo e sempre que previamente mediara a oportuna advertencia por parte da empresa.

7. Suplantar a outro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ao traballo.



8. A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo, sempre que non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

9. A realización, sen previo consentimento da empresa, de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada de traballo.

10. A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.

11. Calquera atentado contra a liberdade sexual dos/as traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.

12. A embriaguez ou consumo de drogas non habituais, repercútese negativamente no traballo ou constitúen un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores/as no traballo.

Gradación das faltas

c) Faltas moi graves

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben máis de vinte nun ano.

2. Non asistir ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

3. Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

4. A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando atopándose de baixa o traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

5. Abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se como consecuencia do mesmo ocasionácese un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros do traballo, puxese en perigo a seguridade ou fóra causa de accidente.

6. Quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

7. A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

8. Á diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

9. Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración aos seus superiores ou aos familiares destes, así como aos seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.

10. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas cométnense nun período de dous meses e fosen obxecto de sanción.



11. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan deber ao abuso de autoridade.

12. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola situación persoal ou laboral.

Réxime de sancións.

As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

Por faltas leves:

- Amoestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

Por faltas moi graves.

- Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.
- Despedimento.

Prescrición: dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

- Faltas leves: dez días.
- Faltas graves: vinte días.
- Faltas moi graves: sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de haberse labor.

Artigo 37. AGA

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se fai referencia no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores. As partes asinantes consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) como a canle idónea para a solución dos conflitos colectivos laborais.

Disposición final: os atrasos, de producirse, poderán aboarse no mes seguinte ao da publicación.



ANEXO I: TABOAS SALARIAIS

Grupo	Antigas categorías	2024 (dende xullo)	2025	2026	2027
I	Médicos/as y farmacéuticos/as	1600	1.640	1.681	1.731
II	DUE/Fisioterapeuta	1430	1.466	1.502	1.547
III	Técnico/a de Diagnostico Técnico/a de Radioterapia Técnico/a de Laboratorio Oficial Administrativo Xefe/a de Cociña	1280	1.312	1.345	1.385
IV	Cociñeiro/a Auxiliar de enfermería, TCAE, Aux. Administrativo	1180	1.210	1.240	1.277
V	telefonista/recepcionista/ limpador/a/ piche de cocina y celador	1134	1.162	1.191	1.227

ANEXO II (gratificación festivo e gratificación domingo)

Grupo	2024		2025		2026		2027	
	P.F	P. D	P. F.	P.D	P. F	P.D	P.F	P.D
I	7,5 €/quenda	5,36 €/ quenda	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80
II	7,5 €/ quenda	5,36 €/ quenda	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80
III	7,5 €/ quenda	5,36 €/ quenda	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80
IV	7,5 €/ quenda	5,36 €/ quenda	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80
V	7,5 €/ quenda	5,36 €/ quenda	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80



ANEXO III (gardas localizadas)

Grupo	2024	2025	2026	2027
II	18 €/día	18,45	18,91	19,48
III	16 €/día	16,40	16,81	17,31
IV	12 €/día	12,30	12,61	12,99
V	8 €/día	8,20	8,40	8,65

Partes asinantes

CSIF: Marco Paulo Morais Costa e Hermesinda Pérez Pérez.

UXT: José Rodríguez Alonso, Marina Miguel Conde Pérez, Andrea Rodríguez Azevedo, Rosa Isabel López Rodríguez e Genma González Castro.

Parte empresarial:

Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense: Ana Martín Santos, María de Miguel Pérez.

Asociación Clínicas No Hospitalarias de Ourense: Nabor Díaz Rodríguez.

R. 2.423

