

Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

XUNTA DE GALICIA**CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN****CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN****Convenios colectivos***CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE
HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO PARA OS ANOS 2024 A 2027**Convenio o Acordo: HOSPITALIZACION E INTERNAMIENTO**Expediente: 36/01/0175/2025**Data: 05/11/2025**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN**Código de Convenio número 36000755011982*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de Hospitalización e Internamento para os anos 2024 a 2027, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación Provincial de Sanitarios e Clínicas de Pontevedra e da parte social pola Central sindical do sector CCOO, e que foi asinado en data 30 de xullo do 2025.

Único.— Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 01 de agosto do 2025

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.— Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 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,

Este departamento territorial,



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

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 director territorial

*CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA O SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN E
INTERNAMENTO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2024-2027*

*CAPÍTULO PRIMEIRO
ÁMBITOS E NORMAS DE APLICACIÓN*

ARTIGO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

ARTIGO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

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

ARTIGO 3. DURACIÓN E VIXENCIA

O presente convenio terá unha duración de catro anos a contar dende o 1 de xaneiro de 2024, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2027. Entrará en vigor á publicación do mesmo.

Entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais sempre que por calquera das partes non sexa denunciado polo menos con tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. No caso de non chegar a un acordo despois de realizada a denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así as táboas salariais que aumentarán de acordo con a subida do IPC real dende o 1 de xaneiro de 2028.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ARTIGO 4. COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN

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

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

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

ARTIGO 5. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

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

ARTIGO 6. VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible, e, a efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No caso de que, pola xurisdición social, a instancia da autoridade laboral ou de calquera das persoas afectadas, procedésese á anulación dalgún artigo do presente convenio, as partes negociadoras, no prazo de quince días a partir da firmeza da sentenza, procederán á renegociación do contido da parte anulada, quedando, en todo caso, vixente o resto do convenio ata que non se chegue a un acordo definitivo.

ARTIGO 7. COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de catro membros, que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, parte sindical e parte empresarial. Ambos poderán acompañarse de asesores.

Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que sexa interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando o requira calquera das partes a través dunha convocatoria por escrito. As reunións ordinarias da Comisión Paritaria serán cada 6 meses.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria.

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación de todos os seus preceptos.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante cambios legislativos ou normativos que afecten os artigos deste acordo e, no seu caso, remitir o seu informe á Comisión Negociadora, que deberá estar expresamente constituída para ese efecto.
- Cantas outras funcións derívanse expresamente ou ás que se fai especial referencia nos artigos deste convenio.

As partes asinantes deste texto, empresarios e traballadores, deberán informar á Comisión Paritaria das dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, que poidan xurdir en relación coa súa interpretación e aplicación.

Establécese que os asuntos que sexan da competencia da Comisión Paritaria e que se lle expoñan, tomarán forma escrita e o seu contido será suficiente para que o problema sexa examinado e analizado co coñecemento necesario da causa.

A Comisión Paritaria, unha vez recibida a cuestión por escrito e, no seu caso, cumprimentada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a quince días naturais para resolvela ou, no caso de que non sexa posible, emitir o ditame ou informe correspondente. Transcorrido este prazo sen que se emita resolución ou opinión, abrírase a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Gallego sobre procedementos extraxudiciais de resolución de conflitos (AGA).

A dirección da comisión mixta será García Barbón 104- Baixo.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DA ACTIVIDADE LABORAL

ARTIGO 8. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

A organización do traballo é facultade e responsabilidade da Dirección dos centros adscritos a este convenio, con suxeición ao que este convenio colectivo e a lexislación vixente asignan á representación unitaria ou sindical do persoal.

A representación unitaria e sindical do persoal terá, en todo caso, no relacionado coa organización e racionalización do traballo, as funcións que lle asignan o Estatuto dos Traballadores, A Lei de Prevención de Riscos Laborais e demais lexislación vixente.

Independentemente do anterior, en caso de modificación substancial das condicións de traballo de carácter individual esta deberá ser notificada polo empresario ao traballador/a afectado/a e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de 15 días á data da súa efectividade. No caso de que a modificación substancial sexa de carácter colectivo deberá ir precedida do período de consultas segundo o establecido na lexislación vixente.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ARTIGO 9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

O sistema de clasificación profesional estrutúrase na área asistencial e na área de xestión e servizos.

Cada área incluírá unha definición e/o descrición de cada grupo, que deberá concretarse no seo da negociación do convenio colectivo.

Os grupos relativos ao Persoal Asistencial quedan divididos polas titulacións habilitantes, resultando as funcións automaticamente sinaladas por razón da titulación necesaria para o seu desenvolvemento, a excepción do Grupo V.

Grupo I: Titulados Superiores.

Grupo II: Grao (antigos Diplomados).

Grupo III: Técnico FP de Grao Superior.

Grupo IV: Técnico FP de Grao Medio.

Grupo V: FP Básica ou equivalente.

Na área de Xestión e Servizos, o persoal do Grupo A estará suxeito a titulación habilitante, mentres que nos Grupos B, C e D describíranse as funcións concretas de cada categoría. As partes están en desacordo sobre se nos devanditos grupos incluíranse ou non na súa descrición as titulacións correspondentes, así como na estrutura interna destes grupos.

A estrutura profesional será a reflectida nas táboas salariais.

PROMOCIÓN AUTOMÁTICA AXILIARES ADMINISTRATIVOS

As persoas traballadoras con categoría profesional de Auxiliar Administrativo, con tres ou máis anos de antigüidade na mesma empresa, promocionarán de forma automática á categoría inmediatamente superior de Oficial Administrativo, pasando a percibir dende o mes seguinte á entrada en vigor do presente convenio, as retribucións correspondentes a esa categoría superior. A existencia desta promoción non impide que as empresas poidan realizar contratacións para cubrir vacantes directamente na categoría de Oficial Administrativo.

ARTIGO 10. CONTRATACIÓN

O contrato de traballo efectuarase por escrito.

Contrato fixo-descontinuo a tempo completo e a tempo parcial.

1. Dadas as peculiaridades das actividades enmarcadas no ámbito funcional do presente Convenio, faise preciso regular a modalidade contractual de fixo- descontinuo no sector.

2. O contrato fixo descontinuo deberá necesariamente formalizarse por escrito e, tal e como se establece no artigo 16.2 do E.T. deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

que estes últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

3. A persoa traballadora deberá ser chamada cada vez que a actividade da empresa requírao, debéndose efectuar o chamamento gradualmente en función das necesidades da empresa e do volume de traballo a desenvolver en cada momento.

Esta modalidade contractual poderá realizarse a tempo completo ou a tempo parcial.

4. O chamamento poderase realizar mediante papel escrito ou por medios electrónicos ou telemáticos (burofax, email, correo certificado con acuse de recibo, whatsapp, etc.) ou por calquera outro medio que garanta que a notificación se ha realizado con suficientes garantías. Este deberá indicar a data de incorporación e o centro de traballo, e enviarase ao domicilio/número de teléfono/email que a persoa traballadora haxa comunicado á empresa, sendo aquela a única responsable de informar á empresa de calquera cambio nos datos de contacto para o envío da citada comunicación.

A desistencia por parte do traballador, antes dos períodos de chamamento, deberá ser comunicado á empresa con tempo suficiente para que a empresa poida proceder a unha adecuada planificación do persoal

5. As empresas deberán negociar coa súa RLT, as condicións de previo aviso, o período mínimo e a orde de chamamento. En defecto de acordo ou de RLT, o chamamento efectuarase cunha antelación mínima de 48 h., seguindo o criterio de antigüidade e, mediante o sistema de chamamento, que o propio traballador designe.

6. A empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras, ao comezo de cada ano natural, coa suficiente antelación, un calendario coas previsións de chamamento anual.

7. As persoas traballadoras fixas-descontinuas terán a consideración de colectivo prioritario para o acceso ás iniciativas de formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral durante os períodos de inactividade.

Contratos por acumulación de tarefas.

Segundo o establecido no artigo 15. 2º do Estatuto dos traballadores (os contratos de duración determinada, por acumulación de tarefas poderán ter unha duración máxima de 12 meses.

Contratos de formación en alternancia e contrato formativo

Os contratos de formación deberanse formalizar por escrito, incluíndo obrigatoriamente o texto do plan formativo individual no que se especifiquen o contido das prácticas ou a formación e as actividades de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.

As persoas contratadas con contrato formativo ou de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin horas extraordinarias en ningún suposto. O seu horario de traballo e as actividades formativas será de luns a venres en quenda de mañá ou tarde, non podendo traballar os festivos.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

O contrato de formación en alternancia non pasará dos 12 meses. Este contrato poderá prorrogarse se non se obtivo o título ata o máximo legal de dous anos. O tempo de traballo efectivo na empresa non deberá pasar en ningún caso dos seis meses por ano.

O contrato formativo para a obtención da práctica profesional non poderá ser superior a seis meses.

ARTIGO 11. XORNADA LABORAL

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

A xornada anual será de 1.770 horas de traballo máximo efectivo durante a vixencia deste Convenio. En todo caso, aplicárase o que dispoña a normativa laboral vixente.

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

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

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

ARTIGO 12. DESCANSO MÍNIMO GARANTIDO

Garántese a todo o persoal o goce dun mínimo de 11 fins de semán libres anuais, en proporción aos días traballados no ano natural, garantindo un período mínimo de descanso de 48 horas consecutivas, comprendidas entre o venres e o luns. O número de fins de semana libres do ano 2025, calcularase proporcionalmente ao número de días que resten ata finalizar o ano, dende a data asina do presente convenio colectivo, que tivo lugar o 30 de xullo de 2025.

Queda excluído desta garantía o persoal contratado especificamente para prestar servizos durante as fins de semana.

ARTIGO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

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



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

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

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

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

ARTIGO 14. REMUNERACIÓNS

O persoal afectado por este convenio, segundo as categorías, haberá de rexerse nos anos de vixencia do mesmo, polas táboas salariais anexas, que supoñen un incremento sobre a táboa salarial do ano 2023.

- Ano 2024: 3%.
- Ano 2025: 2,4%.
- Ano 2026: 2,8%.
- Ano 2027: 2,8%.

No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) dos anos 2026 e 2027 resulte superior ao incremento salarial pactado, establécese unha garantía de actualización salarial conforme ao IPC do devandito ano, cun límite máximo do 3,5 %. A Comisión Paritaria do convenio reunirase, tan pronto teña constancia dese feito, para confeccionar unha nova táboa salarial correspondente ao devandito ano, que servirá de base para calcular o incremento salarial para os anos seguintes.

As persoas traballadoras cobrarán os atrasos correspondentes aos anos 2024 e 2025, nun período máximo de 2 meses dende a firma do Convenio. A actualización do salario terá lugar na nómina do mes seguinte á firma do convenio.

COMPLEMENTO DE EQUIDADE

Establécese un complemento anual de equidade, de carácter temporal e non consolidable, que se abonará en 12 mensualidades ás persoas traballadoras que perciban un complemento ao Salario Mínimo Interprofesional (SMI), e calcularase de forma proporcional ao tempo traballado, coas seguintes contías:

- No ano 2025: na nómina do mes de agosto, así como no resto de meses do 2025, corresponderán 15 euros mensuais.
- No ano 2026: 240 euros anuais, correspondéndose con 20 euros mensuais.
- No ano 2027: 300 euros anuais, correspondéndose con 25 euros mensuais.

Este complemento de equidade non será compensable nin absorbible.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ARTIGO 15. RETRIBUCIÓN DOMINGOS E FESTIVOS

A compensación de traballo en días festivos rexeráse pola normativa laboral vixente e retribuirase nas seguintes contías dende a data asina do presente convenio colectivo, que tivo lugar o 30 de xullo de 2025:

Festivos:

2025: 15 euros

2026: 17 euros

2027: 20 euros

A compensación de traballo en domingos retribuirase nas seguintes contías dende a data asina do presente convenio colectivo, que tivo lugar o 30 de xullo de 2025:

Domingos:

2025: 7 euros

2026: 9 euros

2027: 10 euros

ARTIGO 16. PLUS POR PRESTACIÓN DE SERVIZOS EN DATAS ESPECIAIS

As persoas traballadoras que presten servizos entre as 22:00 horas do día 24 de decembro e as 22:00 horas do día 25 de decembro percibirán un plus de 30 euros.

Este mesmo plus será de aplicación a quen preste servizos dende as 22:00 horas do día 31 de decembro ata as 22:00 horas do día 1 de xaneiro, así como dende as 22:00 horas do día 5 de xaneiro ata as 22:00 horas do día 6 de xaneiro.

Este plus abonarase proporcionalmente ao tempo traballado en cada unha destas franxas horarias.

ARTIGO 17. PLUS DE VINCULACIÓN OU PERMANENCIA

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

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

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



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ARTIGO 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

ARTIGO 19. COMPLEMENTO DE POSTOS DE TRABALLO. PLUS DE TOXICIDADE

Por razón da maior especialidade, toxicidade, perigo ou penosidade, establécese un complemento retributivo, equivalente a un 20% sobre do salario base do convenio, a favor do persoal sanitario dos grupos I, II e III que establece a ordenanza laboral do 25 de novembro de 1976, o cal desenvolve posto de traballo nalgunha das seguintes seccións ou departamentos: quirófanos, radioterapia, radioelectroloxía, medicina nuclear, laboratorio de análise, unidades de coidados intensivos, psiquiatría, ril artificial, bacterioloxía ou pavillón de enfermidades infecto-contaxiosas.

Este artigo aplicárase a calquera tipo de establecemento sanitario no que se aplique este convenio sectorial (clínicas dentais, clínicas de fisioterapia, clínicas estéticas...).

ARTIGO 20. PLUS DE NOCTURNIDADE

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

ARTIGO 21. PLUS DE POSTO DE TRABALLO

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

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

Os traballadores das Unidades Asistenciais de Drogodependentes percibirán mensualmente un plus, de acordo con as seguintes contías: Grupo A (titulado superiores): 90 euros, Grupo B (titulados de grao medio): 60 euros, Grupo C (Técnico, especialistas e equivalentes): 45 euros, Grupo D (Aux. enfermería, monitores e equivalentes): 30 euros e Grupo E (persoal de servizos xerais e subalternos): 15 euros.

ARTIGO 22. CESAMENTOS NA EMPRESA E AVISOS PREVIOS

As persoas traballadoras que desexen cesar voluntariamente no servizo á empresa virán obrigadas a poñelo en coñecemento da mesma, cumprindo os seguintes prazos de previo aviso.

Persoal do grupo técnico: 1 mes



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

Grupo de empregados e non cualificados: 15 días

A falta de previo aviso establecido facultará á empresa para deducir da liquidación as cantidades correspondentes ao tempo do previo aviso incumplido.

ARTIGO 23. COMPLEMENTO DE TRANSPORTE

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

a) Para o ano 2024:

- Xornada continua: 60,58 euros por mes efectivo de traballo.
- Xornada partida: 83,87 euros por mes efectivo de traballo.

b) Para o ano 2025:

- Xornada continua: 62,03 euros por mes efectivo de traballo.
- Xornada partida: 85,88 euros por mes efectivo de traballo.

c) Para o ano 2026:

- Xornada continua: 63,77 euros por mes efectivo de traballo.
- Xornada partida: 88,29 euros por mes efectivo de traballo.

d) Para o ano 2027:

- Xornada continua: 65,56 euros por mes efectivo de traballo.
- Xornada partida: 90,76 euros por mes efectivo de traballo.

ARTIGO 24. VACACIÓNS

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

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

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

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

ARTIGO 25. LICENZAS E PERMISOS

Os permisos retribuídos aos que teñen dereito as persoas traballadoras son os seguintes:

1. En caso de falecemento de parentes de primeiro e segundo grao por consanguinidade ou afinidade, e parellas de feito debidamente documentadas, establécese en función do



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

lugar no que ocorra o óbito: 3 días se ocorre na localidade ou na provincia de Pontevedra, 4 fose da provincia de Pontevedra e 5 fóra da Comunidade Autónoma de Galicia.

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

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

12. Todo o persoal terá dereito a 4 días de libre disposición como permiso retribuído non recuperable, en cada un dos catro anos de vixencia do convenio, debendo solicitálos o traballador, con polo menos, quince días de antelación, salvo en caso de urxencia que poderá ser rebaixado este prazo e sempre que non afecte ao normal desenvolvemento do servizo.

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

Devanditos permisos en ningún caso poderán ser descontados das vacacións.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

13. As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo, polo tempo indispensable, para acudir a consultas con especialistas do sistema público de saúde, así como para a realización de probas diagnósticas prescritas por o devanditos especialistas. A persoa traballadora deberá xustificar a ausencia mediante a presentación do correspondente documento acreditativo.

ARTIGO 26. EXCEDENCIAS

Excedencia maternal: Rexerase polo art. 46.3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, así como pola lexislación concordante.

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

ARTIGO 27. PERMISO OFICIAL NON RETRIBUÍDO

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

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

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

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

ARTIGO 28. INCAPACIDADE TEMPORAL

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

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



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ARTIGO 29. TRABALLO NOCTURNO.

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

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

ARTIGO 30. ROUPA DE TRABALLO E MEDIOS E EQUIPOS DE PROTECCIÓN COLECTIVOS E INDIVIDUAIS.

As empresas están obrigadas a facilitar uniformidade e un par de calzado a todas as persoas traballadoras, polo menos anualmente e cando sexa necesario, así como roupa de abrigo, naqueles postos de traballo que polas súas circunstancias o precisen.

As empresas estarán obrigadas ao lavado da roupa de traballo.

A persoa traballadora estará obrigada a usar, durante a realización do seu traballo, a roupa facilitada pola empresa, así como do seu coidado.

As empresas tamén están obrigadas a proporcionar os medios e equipos de protección colectiva e individual aos seus traballadores, adecuados para o desempeño das súas funcións, e a velar polo uso efectivo dos mesmos cando, pola natureza dos traballos realizados, sexan necesarios (Art. 17 LPRL).

Igualmente, e en aplicación do disposto no Art. 10 do R.D 773/1997, as persoas traballadoras, conforme a súa formación e seguindo as instrucións do empresario, deberán utilizar e coidar correctamente os equipos de protección individual.

ARTIGO 31. REVISIÓN MÉDICAS

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

ARTIGO 32. XUBILACIÓN

A xubilación será voluntaria para o persoal afectado por este convenio. Por cada xubilación voluntaria, a empresa comprométese a negociar coa súa representación sindical a cobertura das prazas vacantes se se producen por este motivo, e substituílos, en caso de acordo, con contratos de igual xornada dentro dos tres meses anteriores ou posteriores ao feito causante

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

No restante, rexerese polo establecido na Lexislación vixente en cada momento sobre esta materia.

ARTIGO 33 FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. A persoa traballadora terá dereito:

- a) Ao goce dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia para elixir quenda de traballo e a acceder ao traballo a distancia, se tal é o réxime instaurado na empresa, e o posto ou funcións son compatibles con esta forma de realización do traballo, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.
- c) Á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.
- d) Á formación necesaria para a súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. A mesma correrá a cargo da empresa, sen prexuízo da posibilidade de obter para ese efecto os créditos destinados á formación. O tempo destinado á formación considerárase en todo caso tempo de traballo efectivo.

2. Os traballadores con polo menos un ano de antigüidade na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de vinte horas anuais de formación profesional para o emprego, vinculada á actividade da empresa, acumulables por un período de ata cinco anos. O dereito entenderase cumprido en todo caso cando o traballador poida realizar as accións formativas dirixidas á obtención da formación profesional para o emprego no marco dun plan de formación desenvolto por iniciativa empresarial ou comprometido pola negociación colectiva. Sen prexuízo do anterior, non poderá comprenderse no dereito a que se refire este apartado a formación que deba obrigatoriamente impartir a empresa ao seu cargo conforme ao previsto noutras leis. En defecto do previsto en convenio colectivo, a concreción do modo de gozar do permiso fixarase de mutuo acordo entre traballador e empresario.

3. Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, o dereito de preferencia a cubrir as vacantes existentes e os postos de traballo de nova creación en calquera dos grupos profesionais destas.

Os ascensos efectuaranse en función dos seguintes criterios e por esta orde:

- a) Titulación esixida.
- b) Coñecemento do posto de traballo ao que se opta.
- c) Avaliación de desempeño, que se adecuarán ao posto de traballo que se vaia a ocupar.

En caso de empate na avaliación de dúas persoas que opten á promoción ou ao mesmo posto, a antigüidade servirá como criterio de desempate.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

A difusión dos postos de traballo vacantes e postos de nova creación, realizarase a través dos medios dispoñibles en cada empresa.

ARTIGO 34. PROTECCIÓN DAS VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO.

Segundo o disposto na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero:

- A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo.
- Cando se produza a reincorporación da traballadora a aquelas empresas que formalizasen contratos de interinidade para substituír a traballadoras vítimas de violencia de xénero que suspendesen o seu contrato de traballo, esta realizarase nas mesmas condicións existentes no momento da suspensión do contrato de traballo.
- As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que as xustificacións das devanditas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa na maior brevidade.

ARTIGO 35. PERÍODO DE PROBA

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

ARTIGO 36. DEREITO DE REUNIÓN

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

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

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

A asemblea poderá ser convocada polos delegados de persoal, o comité de empresa do centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ao 33% do persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados de persoal mancomunadamente, que serán responsables do normal desenvolvemento da mesma, 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 comunicará ao empresario a



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 37. COTA SINDICAL

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



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

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

ARTIGO 38. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS

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

ARTIGO 39. CLÁUSULA DE DESCOLGUE

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

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

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

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

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

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

Cando se produzan discrepancias para a Non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores/as, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

que se crea a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Gallego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

ARTIGO 40. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente previsto neste convenio estarase ao que dispón a Ordenanza laboral de hospitalización, consulta e asistencia do 25 de novembro de 1976, o Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais de xeral aplicación.

ARTIGO 41. IDIOMA

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

ARTIGO 42. PARTES ASINANTES

Son partes asinantes do presente Convenio a Central Sindical CCOO (Comisións Obreiras) e a Asociación Provincial de Empresarios de Sanatorios e Clínicas da provincia de Pontevedra, en representación dos empresarios do sector.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ANEXO I. TÁBOAS SALARIAIS

ANO 2024

PERSOAL ASISTENCIAL		
GRUPO I		
N1	DIRECTOR/A MÉDICO/A	1.457,18 €
N2	SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A	1.324,95 €
	XEFE/A DE SERVIZO	
N3	FARMACÉUTICO	1.266,90 €
	ODONTÓLOGO	
	PSICÓLOGO	
	MÉDICO	

GRUPO II		
N1	XEFE/A DE ENFERMARÍA	1.260,47 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMARÍA	1.158,75 €
	ENFERMEIRO/A ESPECIALISTA, MATRÓN/A	
N3	ENFERMEIRO/A	1.153,17 €
	FISIOTERAPEUTA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA E NUTRICIONISTA	
	ÓPTICO/OPTOMETRISTA	

GRUPO III		
N1	SUPERVISOR DE ÁREA	1.063,90 €
	COORDINADOR DE ÁREA	
N2	TÉCNICO/A SUPERIOR EN CALQUERA ESPECIALIDADE ASISTENCIAL	1.029,52 €

GRUPO IV		
N1	AUXILIAR DE ENFERMARÍA	990,79 €
	TÉCNICO/A EN COIDADOS AUXILIARES DE ENFERMARÍA (TCAE)/AUX DE ENFERMARÍA	
	TÉCNICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

GRUPO V		
N1	COIDADADOR	977,86 €
	TÉCNICO EN ATENCIÓN SOCIO SANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2024

PERSOAL DE XESTIÓN E SERVIZOS		
GRUPO A		
A1	ADMINISTRADOR/XERENTE	1.457,18 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.266,90 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABALLADOR SOCIAL	1.152,57 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

GRUPO B		
B1	XEFE DEPARTAMENTO	1.062,96 €
B2	TÉCNICO DE MANTEMENTO	1.047,69 €
B3	INFORMÁTICO	990,79 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

GRUPO C		
C1	COCIÑEIRO	989,71 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	956,93 €
	CAMAREIRO/A	
	TELEFONISTA	

GRUPO D		
D1	AXUDANTE DE COCIÑA	953,21 €
D2	PEÓN DE MANTEMENTO	941,28 €
	LIMPADOR/A	
	PERSOAL DE LAVANDERÍA	

ANO 2025

PERSOAL ASISTENCIAL		
GRUPO I		
N1	DIRECTOR/A MÉDICO/A	1.492,15 €
N2	SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A	1.356,74 €
	XEFE/A DE SERVIZO	
N3	FARMACÉUTICO	1.297,31 €
	ODONTÓLOGO	
	PSICÓLOGO	
	MÉDICO	

GRUPO II		
N1	XEFE/A DE ENFERMARÍA	1.290,72 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMARÍA	1.186,56 €
	ENFERMEIRO/A ESPECIALISTA, MATRÓN/A	
N3	ENFERMEIRO/A	1.180,85 €
	FISIOTERAPEUTA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA E NUTRICIONISTA	
	ÓPTICO/OPTOMETRISTA	

GRUPO III		
N1	SUPERVISOR DE ÁREA	1.089,44 €
	COORDINADOR DE ÁREA	
N2	TÉCNICO/A SUPERIOR EN CALQUERA ESPECIALIDADE ASISTENCIAL	1.054,22 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

GRUPO IV		
N1	AUXILIAR DE ENFERMARÍA	1.014,57 €
	TÉCNICO/A EN COIDADOS AUXILIARES DE ENFERMARÍA (TCAE)/AUX DE ENFERMARÍA	
	TÉCNICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

GRUPO V		
N1	COIDADOR	1.001,33 €
	TÉCNICO EN ATENCIÓN SOCIOSANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2025

PERSOAL DE XESTIÓN E SERVIZOS		
GRUPO A		
A1	ADMINISTRADOR/XERENTE	1.492,15 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.297,31 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABALLADOR SOCIAL	1.180,23 €

GRUPO B		
B1	XEFE DEPARTAMENTO	1.088,47 €
B2	TÉCNICO DE MANTEMENTO	1.072,83 €
B3	INFORMÁTICO	1.014,57 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

GRUPO C		
C1	COCIÑEIRO	1.013,46 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	979,90 €
	CAMAREIRO/A	
	TELEFONISTA	

GRUPO D		
D1	AXUDANTE DE COCIÑA	976,09 €
D2	PEÓN DE MANTEMENTO	963,87 €
	LIMPADOR/A	
	PERSOAL DE LAVANDERÍA	

ANO 2026

PERSOAL ASISTENCIAL		
GRUPO I		
N1	DIRECTOR/A MÉDICO/A	1.533,93 €
N2	SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A	1.394,73 €
	XEFE/A DE SERVIZO	
N3	FARMACÉUTICO	1.333,63 €
	ODONTÓLOGO	
	PSICÓLOGO	
	MÉDICO	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
 Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

GRUPO II		
N1	XEFE/A DE ENFERMARÍA	1.326,86 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMARÍA	1.219,78 €
	ENFERMEIRO/A ESPECIALISTA, MATRÓN/A	
N3	ENFERMEIRO/A	1.213,91 €
	FISIOTERAPEUTA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA E NUTRICIONISTA	
	ÓPTICO/OPTOMETRISTA	

GRUPO III		
N1	SUPERVISOR DE ÁREA	1.119,94 €
	COORDINADOR DE ÁREA	
N2	TÉCNICO/A SUPERIOR EN CALQUERA ESPECIALIDADE ASISTENCIAL	1.083,74 €

GRUPO IV		
N1	AUXILIAR DE ENFERMARÍA	1.042,97 €
	TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMARÍA (TCAE)/AUX DE ENFERMARÍA	
	TÉCNICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

GRUPO V		
N1	COIDADOR	1.029,37 €
	TÉCNICO EN ATENCIÓN SOCIO SANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2026

PERSOAL DE XESTIÓN E SERVIZOS		
GRUPO A		
A1	ADMINISTRADOR/XERENTE	1.533,93 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.333,63 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABALLADOR SOCIAL	1.213,28 €

GRUPO B		
B1	XEFE DEPARTAMENTO	1.118,95 €
B2	TÉCNICO DE MANTEMENTO	1.102,87 €
B3	INFORMÁTICO	1.042,97 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

GRUPO C		
C1	COCIÑEIRO	1.041,84 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.007,34 €
	CAMAREIRO/A	
	TELEFONISTA	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

GRUPO D		
D1	AXUDANTE DE COCIÑA	1.003,42 €
D2	PEÓN DE MANTEMENTO	990,85 €
	LIMPADOR/A	
	PERSOAL DE LAVANDERÍA	

ANO 2027

PERSOAL ASISTENCIAL		
GRUPO I		
N1	DIRECTOR/A MÉDICO/A	1.576,88 €
N2	SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A	1.433,79 €
	XEFE/A DE SERVIZO	
N3	FARMACÉUTICO	1.370,97 €
	ODONTÓLOGO	
	PSICÓLOGO	
	MÉDICO	

GRUPO II		
N1	XEFE/A DE ENFERMARÍA	1.364,01 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMARÍA	1.253,94 €
	ENFERMEIRO/A ESPECIALISTA, MATRÓN/A	
N3	ENFERMEIRO/A	1.247,90 €
	FISIOTERAPEUTA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA E NUTRICIONISTA	
	ÓPTICO/OPTOMETRISTA	

GRUPO III		
N1	SUPERVISOR DE ÁREA	1.151,30 €
	COORDINADOR DE ÁREA	
N2	TÉCNICO/A SUPERIOR EN CALQUERA ESPECIALIDADE ASISTENCIAL	1.114,09 €

GRUPO IV		
N1	AUXILIAR DE ENFERMARÍA	1.072,18 €
	TÉCNICO/A EN COIDADOS AUXILIARES DE ENFERMARÍA (TCAE)/AUX DE ENFERMARÍA	
	TÉCNICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

GRUPO V		
N1	COIDADADOR	1.058,19 €
	TÉCNICO EN ATENCIÓN SOCIOSANITARIA	
	CELADOR	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ANO 2027

PERSOAL DE XESTIÓN E SERVIZOS		
GRUPO A		
A1	ADMINISTRADOR/XERENTE	1.576,89 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.370,97 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABALLADOR SOCIAL	1.247,25 €

GRUPO B		
B1	XEFE DEPARTAMENTO	1.150,28 €
B2	TÉCNICO DE MANTEMENTO	1.133,75 €
B3	INFORMÁTICO	1.072,18 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

GRUPO C		
C1	COCIÑEIRO	1.071,01 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.035,54 €
	CAMAREIRO/A	
	TELEFONISTA	

GRUPO D		
D1	AXUDANTE DE COCIÑA	1.031,52 €
D2	PEÓN DE MANTEMENTO	1.018,60 €
	LIMPADOR/A	
	PERSOAL DE LAVANDERÍA	



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ANEXO II. CONXUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS PARA A IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN DAS PERSOAS LGTBIQ+.

As partes negociadoras consideran que o respecto á diversidade e o recoñecemento da igualdade e non discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar constitúense nun eixo central de actuación de carácter transversal e vertebrador da estratexia en materia de diversidade e inclusión, para garantir o dereito á igualdade real e efectiva das persoas lesbianas, gais, trans, bissexuais e intersexuais e máis (en diante, LGTBI+).

En congruencia co anterior e de conformidade co establecido no artigo 15 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, desenvolto polo Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro, no presente documento recóllense, de forma articulada, o conxunto planificado de medidas e o protocolo contra a discriminación, violencia e acoso que se acordan e establecen, fixando os mecanismos necesarios para promover o dereito á igualdade real e efectiva das persoas LGTBI+ e protexendo a igualdade de trato e non discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.

As citadas medidas e protocolo, que se describen a continuación, foron acordadas a través da negociación colectiva, tal e como prevé o artigo 15 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI e os artigos 4, 5 e 6 do Real Decreto 1026/2024 que desenvolve a citada Lei.

Neste sentido, subscriben e asinan o presente conxunto planificado de medidas e protocolo pola igualdade e non discriminación das persoas LGTBI+ no sector que pasará a formar parte integrante e inseparable do Convenio Colectivo de Hospitalización Privada e Internamento da provincia de Pontevedra, tendo a presente addenda natureza de convenio colectivo e, por tanto, eficacia erga omnes. As medidas recollidas no presente texto supoñen un contido mínimo, sen prexuízo da súa mellora e concreción no ámbito da empresa.

*CONXUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS**A. Medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI+ nas empresas.**1.— Igualdade de trato e non discriminación:*

Maniféstase o compromiso activo do sector polo respecto á igualdade de trato e á non discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, tal e como establece a lexislación vixente, e prohíbe calquera tipo de conduta discriminatoria, violencia ou acoso para xerar unha contorna inclusiva e favorable á diversidade que permita avanzar na erradicación da discriminación das persoas LGTBI+ dende un punto de vista integral.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

2.— Acceso ao Emprego:

a. As Empresas garantirán que os seus manuais e documentos de selección, provisión e promoción no emprego contan con criterios obxectivos nos que se teña en conta a cualificación requirida, a capacidade e idoneidade e a non discriminación cara ás persoas do colectivo LGTBI+ e a diversidade familiar, con especial atención ás persoas trans como colectivo especialmente vulnerable.

b. As empresas ofrecerán a formación adecuada ás persoas que interveñen nos procesos de selección co fin de erradicar calquera estereotipo de xénero e cara ao colectivo LGTBI+.

c. A empresa fomentará o uso e admisión de currículos cegos nos seus procesos de selección, provisión e promoción no emprego.

3.— Clasificación e Promoción Profesional:

a. As empresas integrarán nos seus plans de formación, módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI+ no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e non discriminación. A formación irá dirixida a todo o persoal, incluíndo aos cadros intermedios, directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos.

b. O sistema de clasificación profesional regulado no presente convenio colectivo garante a non existencia de discriminación directa ou indirecta das persoas LGTBI+ e a diversidade familiar, sempre que, se base en elementos obxectivos, entre outros a cualificación e a capacidade, garantindo ás persoas traballadoras o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.

c. As empresas contarán con criterios obxectivos para os procesos de promoción, coas habilidades e formación requirida detallada, co obxectivo de que non exista discriminación directa ou indirecta cara ao colectivo LGTBI+ e a diversidade familiar.

d. En todo caso garantirase polas Empresas as competencias esixidas para a cobertura das vacantes, en aras a garantir que non existe ningún prexuízo de discriminación cara ao colectivo LGTBI+ e a diversidade familiar.

4.— Formación, sensibilización e linguaxe.

a. As empresas garantirán o uso dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

b. As empresas incluírán nos seus plans de formación bloques para a sensibilización na igualdade de trato, a non discriminación e a eliminación da violencia cara ao colectivo LGTBI+ e a diversidade familiar.

c. As Empresas revisarán a información e comunicación interna e externa para garantir o uso dunha linguaxe respectuosa coa diversidade en todas elas.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

d. As Empresas e o conxunto do persoal usarán, no seu trato directo, o nome e xénero cos que se identifican as persoas que integran o seu persoal.

5.— Permisos e beneficios sociais.

O acceso aos permisos e beneficios sociais regulados na normativa legal e no presente convenio aplicaranse á realidade de todas as persoas traballadoras.

6.— As Empresas do sector como contornas laborais diversas, seguros e inclusivos.

a. Promoverase a heteroxeneidade dos persoais para lograr contornas laborais diversas, inclusivos e seguros.

b. As empresas garantirán a protección contra comportamentos LGTBI+fóbicos, especialmente, a través dos protocolos fronte ao acoso e a violencia no traballo.

c. As empresas comprométense co cumprimento do Protocolo fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI+ do Sector de Hospitalización Privada e Internamento da provincia de Pontevedra, que figura no presente Acordo. No código ético das empresas integradas no presente convenio, incorporaranse cláusulas referentes ao recoñecemento da diversidade como un valor, condenando calquera situación de acoso psicolóxico, moral, sexual, por razón de sexo ou orientación e identidade sexual e expresión de xénero no traballo.

d. As materias de PRL e saúde laboral en cuestións específicas relacionadas co colectivo LGTBI+ tratanse na comisión paritaria correspondente.

e. A empresa poderá fomentar a organización de eventos ou outras accións para conmemorar os días significativos para o colectivo e a diversidade familiar, promovendo mecanismos de participación das persoas LGTBI+.

B. Réxime disciplinario.

As situacións de acoso, violencia e discriminación cara ás persoas pola súa orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar consideraranse infraccións moi graves con aplicación das medidas sancionadoras correspondentes.

Inclúense como condutas tipificadas aquelas que:

- Rexeiten, eviten ou se mostren contrarias ao respecto ao nome e xénero expresado/sentido polas persoas LGTBI+ ou as despracen, impidan o uso ou expulsen das zonas comúns de uso con respecto ao xénero das persoas.
- Prodúzanse por plataformas de mensaxería instantánea e redes sociais, propias ou externas á empresa.
- Revelen datos privados ou persoais das persoas LGTBI+ ou da diversidade familiar.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

C. Vixencia, seguimento, avaliación e revisión das medidas planificadas.

1. O período de vixencia das medidas planificadas será acorde coa vixencia do Convenio Colectivo.

2. Establecerase quen se encargará do seguimento e eficacia das medidas.

3. En todo caso as medidas planificadas acordadas deberán revisarse cando o prevexan as avaliacións anteriores e, en todo caso, cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia, especialmente cando iso detéctese como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

*CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN E
INTERNAMIENTO DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2024-2027**CAPÍTULO PRIMERO
ÁMBITOS Y NORMAS DE APLICACIÓN**ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN*

Las normas de este convenio regirán en todo el territorio de la provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

A los efectos previstos en el artículo anterior, regula las relaciones de trabajo entre las empresas o establecimientos sanitarios destinados a la hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, sea cual sea la norma adoptada tanto en su constitución como en su nombre, y el personal que en ellos preste sus servicios y esté comprendido en el campo de aplicación de las ordenanza laboral de hospitalización, consulta y asistencia, aprobado por O.M. de 25 de noviembre de 1976.

ARTÍCULO 3. DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años a contar desde el 1 de enero de 2024, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2027. Entrará en vigor a la publicación del mismo.

Se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales siempre que por cualquiera de las partes no sea denunciado al menos con tres meses de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de no llegar a un acuerdo después de realizada la denuncia, el texto del convenio quedará prorrogado, no así las tablas salariales que aumentarán de acuerdo con la subida del IPC real desde el 1 de enero de 2028.

ARTÍCULO 4. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas establecidas en este convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas en las ya existentes en el momento de su entrada en vigor. En el caso de que ello suponga congelación salarial, se abonará el 50% del incremento pactado a aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación. En todo caso, serán compensables las gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas a título personal.

No podrá ser absorbido ningún complemento salarial que figure en el recibo oficial de salarios.

Asimismo, podrán ser absorbidos por cualquier otra condición superior que, fijada por disposición legal, convenio colectivo, etc. pudiese aplicarse en lo sucesivo.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ARTÍCULO 5. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Serán respetadas estrictamente «ad personam» aquellas condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador concedidas por la empresa, por pacto o costumbre.

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de quince días a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, parte sindical y parte empresarial. Ambos podrán acompañarse de asesores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que sea interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo requiera cualquiera de las partes a través de una convocatoria por escrito. Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria serán cada 6 meses.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de todos sus preceptos.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante cambios legislativos o normativos que afecten los artículos de este acuerdo y, en su caso, remitir su informe a la Comisión Negociadora, que deberá estar expresamente constituida a tal efecto.
- Cuantas otras funciones se derivan expresamente o a las que se hace especial referencia en los artículos de este convenio.

Las partes firmantes de este texto, empresarios y trabajadores, deberán informar a la Comisión Paritaria de las dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, que puedan surgir en relación con su interpretación y aplicación.

Se establece que los asuntos que sean de la competencia de la Comisión Paritaria y que se le planteen, tomarán forma escrita y su contenido será suficiente para que el problema sea examinado y analizado con el conocimiento necesario de la causa.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

La Comisión Paritaria, una vez recibida la cuestión por escrito y, en su caso, cumplimentada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolverla o, en caso de que no sea posible, emitir el dictamen o informe correspondiente. Transcurrido este plazo sin que se emita resolución u opinión, se abrirá la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos (AGA).

La dirección de la comisión mixta será García Barbón 104- Bajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL

ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de los centros adscritos a este convenio, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación unitaria y sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Independientemente de lo anterior, en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual ésta deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a afectado/a y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. En caso de que la modificación sustancial sea de carácter colectivo deberá ir precedida del período de consultas según lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional se estructura en el área asistencial y en el área de gestión y servicios.

Cada área incluirá una definición y/o descripción de cada grupo, que deberá concretarse en el seno de la negociación del convenio colectivo.

Los grupos relativos al Personal Asistencial quedan divididos por las titulaciones habilitantes, resultando las funciones automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para su desarrollo, a excepción del Grupo V.

Grupo I: Titulados Superiores.

Grupo II: Grado (antiguos Diplomados).

Grupo III: Técnico FP de Grado Superior.

Grupo IV: Técnico FP de Grado Medio.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

Grupo V: FP Básica o equivalente.

En el área de Gestión y Servicios, el personal del Grupo A estará sujeto a titulación habilitante, mientras que en los Grupos B, C y D se describirán las funciones concretas de cada categoría. Las partes están en desacuerdo sobre si en dichos grupos se incluirán o no en su descripción las titulaciones correspondientes, así como en la estructura interna de estos grupos.

La estructura profesional será la reflejada en las tablas salariales.

PROMOCIÓN AUTOMÁTICA AXILIARES ADMINISTRATIVOS

Las personas trabajadoras con categoría profesional de Auxiliar Administrativo, con tres o más años de antigüedad en la misma empresa, promocionarán de forma automática a la categoría inmediatamente superior de Oficial Administrativo, pasando a percibir desde el mes siguiente a la entrada en vigor del presente convenio, las retribuciones correspondientes a esa categoría superior. La existencia de esta promoción no impide que las empresas puedan realizar contrataciones para cubrir vacantes directamente en la categoría de Oficial Administrativo.

ARTÍCULO 10. CONTRATACIÓN

El contrato de trabajo se efectuará por escrito.

Contrato fijo-discontinuo a tiempo completo y a tiempo parcial

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo- discontinuo en el sector.

2. El contrato fijo discontinuo deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T. deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

Esta modalidad contractual podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial

4. El llamamiento se podrá realizar mediante papel escrito o por medios electrónicos o telemáticos (burofax, email, correo certificado con acuse de recibo, whatsapp, etc.) o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio/número de teléfono/email que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

El desistimiento por parte del trabajador, antes de los periodos de llamamiento, deberán ser comunicado a la empresa con tiempo suficiente para que la empresa pueda proceder a una adecuada planificación de plantilla

5. Las empresas deberán negociar con su RLT, las condiciones de preaviso, el periodo mínimo y el orden de llamamiento. En defecto de acuerdo o de RLT, el llamamiento se efectuará con una antelación mínima de 48 h., siguiendo el criterio de antigüedad y, mediante el sistema de llamamiento, que el propio trabajador designe.

6. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, al inicio de cada año natural, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Contratos por acumulación de tareas.

Según lo establecido en el artículo 15. 2º del Estatuto de los trabajadores (los contratos de duración determinada, por acumulación de tareas podrán tener una duración máxima de 12 meses.

Contratos de formación en alternancia y contrato formativo.

Los contratos de formación se deberán formalizar por escrito, incluyendo obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

Las personas contratadas con contrato formativo o de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias en ningún supuesto. Su horario de trabajo y las actividades formativas será de lunes a viernes en turno de mañana o tarde, no pudiendo trabajar los festivos.

El contrato de formación en alternancia no pasará de los 12 meses. Este contrato podrá prorrogarse si no se obtuvo el título hasta lo máximo legal de dos años. El tiempo de trabajo efectivo en la empresa no deberá pasar en ningún caso de los seis meses por año.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional no podrá ser superior a seis meses.

ARTÍCULO 11. JORNADA LABORAL

Todo el personal afectado por este convenio estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta y Asistencia, y demás disposiciones legales al respecto.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

La jornada anual será de 1.770 horas de trabajo máximo efectivo durante la vigencia de este Convenio. En todo caso, se aplicará lo que disponga la normativa laboral vigente.

Cuando su distribución suponga la superación de las 40 horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputo y control, respetándose, en todo caso, el tiempo máximo anual mencionado.

Cuando un trabajador solicite el disfrute de los días de libre disposición en forma y tiempo establecido, de no tener respuesta de la dirección por escrito, en un plazo máximo de siete días, se entenderá concedida la petición.

Con la intención de que los trabajadores puedan conciliar su vida familiar con la laboral, la empresa se compromete a entregar las secuencias de los turnos a principios de cada año y mensualmente se publicarán en los tablones de cada departamento, se podrán realizar modificaciones en los turnos (bajas, LDs, permisos retribuidos, distribución de carga de trabajo siempre que haya acuerdo por las partes en este último caso) siendo éstas comunicadas a los trabajadores.

ARTÍCULO 12. DESCANSO MÍNIMO GARANTIZADO

Se garantiza a todo el personal el disfrute de un mínimo de 11 fines de semana libres anuales, en proporción a los días trabajados en el año natural, garantizando un período mínimo de descanso de 48 horas consecutivas, comprendidas entre el viernes y el lunes. El número de fines de semana libres del año 2025, se calculará proporcionalmente al número de días que resten hasta finalizar el año, desde la fecha firma del presente convenio colectivo, que ha tenido lugar el 30 de julio de 2025.

Queda excluido de esta garantía el personal contratado específicamente para prestar servicios durante los fines de semana.

ARTÍCULO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La iniciativa de trabajo en horas extraordinarias le corresponde a la empresa y a la libre aceptación del trabajador.

Se procurará efectuar las horas mínimas extras indispensables y, en todo caso, con los límites que determina el Estatuto de los trabajadores.

En cada empresa, empresario y trabajadores podrán pactar que las horas extraordinarias se abonen con un incremento del 75% sobre el salario que correspondiese a cada hora ordinaria, o su compensación por tiempo de descanso, de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 2001/83.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ARTÍCULO 14. REMUNERACIONES

El personal afectado por este convenio, según las categorías, habrá de regirse en los años de vigencia del mismo, por las tablas salariales anexas, que suponen un incremento sobre la tabla salarial del año 2023.

- Año 2024: 3%
- Año 2025: 2,4%
- Año 2026: 2,8%
- Año 2027: 2,8%

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) de los años 2026 y 2027 resulte superior al incremento salarial pactado, se establece una garantía de actualización salarial conforme al IPC de dicho año, con un límite máximo del 3,5 %. La Comisión Paritaria del convenio se reunirá, tan pronto tenga constancia de ese hecho, para confeccionar una nueva tabla salarial correspondiente a dicho año, que servirá de base para calcular el incremento salarial para los años siguientes.

Las personas trabajadoras cobrarán los atrasos correspondientes a los años 2024 y 2025, en un periodo máximo de 2 meses desde la firma del Convenio. La actualización del salario tendrá lugar en la nómina del mes siguiente a la firma del convenio.

COMPLEMENTO DE EQUITAD.

Se establece un complemento anual de equidad, de carácter temporal y no consolidable, que se abonará en 12 mensualidades a las personas trabajadoras que perciban un complemento al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), y se calculará de forma proporcional al tiempo trabajado, con las siguientes cuantías:

- En el año 2025: en la nómina del mes de agosto, así como en el resto de meses del 2025, corresponderán 15 euros mensuales.
- En el año 2026: 240 euros anuales, correspondiéndose con 20 euros mensuales.
- En el año 2027: 300 euros anuales, correspondiéndose con 25 euros mensuales.

Este complemento de equidad no será compensable ni absorbible.

ARTÍCULO 15. RETRIBUCIÓN DOMINGOS Y FESTIVOS

La compensación de trabajo en días festivos se regirá por la normativa laboral vigente y se retribuirá en las siguientes cuantías desde la fecha firma del presente convenio colectivo, que ha tenido lugar el 30 de julio de 2025:

Festivos:

2025: 15 euros

2026: 17 euros

2027: 20 euros



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

La compensación de trabajo en domingos se retribuirá en las siguientes cuantías desde la fecha firma del presente convenio colectivo, que ha tenido lugar el 30 de julio de 2025:

Domingos:

2025: 7 euros

2026: 9 euros

2027: 10 euros

ARTÍCULO 16. PLUS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN FECHAS ESPECIALES.

Las personas trabajadoras que presten servicios entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 22:00 horas del día 25 de diciembre percibirán un plus de 30 euros.

Este mismo plus será de aplicación a quienes presten servicios desde las 22:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 1 de enero, así como desde las 22:00 horas del día 5 de enero hasta las 22:00 horas del día 6 de enero.

Este plus se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en cada una de estas franjas horarias.

ARTÍCULO 17. PLUS DE VINCULACIÓN O PERMANENCIA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan consolidar un complemento económico que consistirá en un pago único anual, consistente en el importe de una mensualidad de cada categoría profesional calculada según las tablas salariales vigentes en cada momento, incrementadas con los complementos de antigüedad reconocida de cada trabajador.

Tendrán derecho a este concepto retributivo todos los trabajadores que hayan tenido vinculación contractual con la empresa en los doce meses anteriores al pago con un mínimo de 300 días comprendidos entre el 1 de septiembre al 31 de agosto.

Las partes acuerdan que el pago se realizará con nómina del mes de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad, consistirán, cada una de ellas, en una mensualidad del salario base, incrementado con los complementos de antigüedad reconocida de cada trabajador.

ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO DE PUESTOS DE TRABAJO. PLUS DE TOXICIDAD

Por razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo, equivalente a un 20% sobre del salario base del convenio, a favor del personal sanitario de los grupos I, II y III que establece la ordenanza laboral de 25 de noviembre de 1976, el cual desarrolla puesto de trabajo en alguna de las siguientes secciones



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

o departamentos: quirófanos, radioterapia, radioelectrología, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de cuidados intensivos, psiquiatría, riñón artificial, bacteriología o pabellón de enfermedades infecto-contagiosas.

Este artículo se aplicará a cualquier tipo de establecimiento sanitario en el que se aplique este convenio sectorial (clínicas dentales, clínicas de fisioterapia, clínicas estéticas...).

ARTÍCULO 20. PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un plus de nocturnidad en la cuantía del 30% sobre del salario base de cada trabajador, el cual se percibirá sobre las horas trabajadas de noche, entendiéndose al respecto como jornada nocturna la comprendida entre las 22.00 y las 8.00 horas.

ARTÍCULO 21. PLUS DE PUESTO DE TRABAJO

Todos los trabajadores que presten servicios en centros hospitalarios cuyo número de camas sea superior a 300, percibirán un plus de trabajo de 54,09 euros mensuales, abonándose igualmente en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Asimismo, se establece un plus de 15,03 euros mensuales de carácter salarial para la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio.

Los trabajadores de las Unidades Asistenciales de Drogodependientes percibirán mensualmente un plus, de acuerdo con las siguientes cuantías: Grupo A (tituladoS superiores): 90 euros, Grupo B (titulados de grado medio): 60 euros, Grupo C (Técnico, especialistas y equivalentes): 45 euros, Grupo D (Aux. enfermería, monitores y equivalentes): 30 euros y Grupo E (personal de servicios generales y subalternos): 15 euros.

ARTÍCULO 22. CESES EN LA EMPRESA Y PREAVISOS

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal del grupo técnico: 1 mes

Grupo de empleados y no cualificados: 15 días

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de la liquidación las cantidades correspondientes al tiempo del preaviso incumplido.

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO DE TRANSPORTE

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento de transporte que consistirá en:

a) Para el año 2024:



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

- Jornada continua: 60,58 euros por mes efectivo de trabajo.
 - Jornada partida: 83,87 euros por mes efectivo de trabajo.
- b) Para el año 2025:
- Jornada continua: 62,03 euros por mes efectivo de trabajo.
 - Jornada partida: 85,88 euros por mes efectivo de trabajo.
- c) Para el año 2026:
- Jornada continua: 63,77 euros por mes efectivo de trabajo.
 - Jornada partida: 88,29 euros por mes efectivo de trabajo.
- d) Para el año 2027:
- Jornada continua: 65,56 euros por mes efectivo de trabajo.
 - Jornada partida: 90,76 euros por mes efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 24. VACACIONES

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho anualmente a un mes natural de vacaciones retribuidas. En el caso de que no disfrutasen dicho período de forma continuada, tendrán derecho a 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante el periodo de mayo a septiembre (ambos inclusive).

En cada empresa se establecerá un orden rotativo de preferencia, de tal manera que un trabajador que un año fue el primero a la hora de elegir turno, pasa a ser el último en el año siguiente.

La empresa hará coincidir el disfrute de las vacaciones de los matrimonios y compañeros que acrediten convivencia y que trabajen en el mismo centro. Dando preferencia de elección al cónyuge o compañero con mayor antigüedad en la empresa.

ARTÍCULO 25. LICENCIAS Y PERMISOS

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho las personas trabajadoras son los siguientes:

1. En caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad, y parejas de hecho debidamente documentadas, se establece en función del lugar en el que ocurra el óbito: 3 días si ocurre en la localidad o en la provincia de Pontevedra, 4 fuera de la provincia de Pontevedra y 5 fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.
2. En caso de enfermedad grave, debidamente acreditada, de las personas del apartado anterior, tanto parientes como parejas de hecho debidamente documentadas, en función del lugar en el que suceda el hecho: 3 días si ocurre dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia y 5 días si ocurre fuera. En el citado supuesto de enfermedad grave, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa, iniciar dicho permiso en



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

cualquier momento durante el período de hospitalización o hasta 10 días después del alta hospitalaria, disfrutando el permiso completo, en todo caso, dentro de los 10 días a partir del alta hospitalaria.

3. En caso de intervención quirúrgica de las personas del apartado (1), con la debida justificación, 2 días.
4. Por matrimonio o pareja de hecho, 15 días naturales.
5. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales.
6. Por cambio de domicilio, 2 días naturales.
7. Por boda de padres, 1 día.
8. Para acudir a urgencias con hijos en edad pediátrica, los trabajadores tendrán derecho a un permiso por las horas necesarias.
9. Para acudir al especialista con hijos en edad pediátrica con un límite de 20 horas al año por cada hijo. No se considera permiso retribuido las visitas rutinarias de control al pediatra.
10. Para acompañar al especialista a hijos menores con enfermedades crónicas que necesiten seguimiento. Si el trabajador quiere disfrutar de este permiso debe justificar debidamente el motivo de la ausencia y la gravedad de la enfermedad.
11. En el caso de acompañamiento de hijo menor a especialista fuera de Galicia, se dispondrá de una licencia de 2 días.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos tendrá derecho a los permisos 8, 9, 10 y 11.

12. Todo el personal tendrá derecho a 4 días de libre disposición como permiso retribuido no recuperable, en cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio, debiendo solicitarlos el trabajador, con al menos, quince días de antelación, salvo en caso de urgencia que podrá ser rebajado este plazo y siempre que no afecte al normal desarrollo del servicio.

Cuando un trabajador solicite el disfrute de los días de libre disposición en forma y tiempo establecido, de no tener respuesta de la dirección por escrito, en un plazo máximo de siete días, se entenderá concedida la petición.

Dichos permisos en ningún caso podrán ser descontados de las vacaciones.

13. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, para acudir a consultas con especialistas del sistema público de salud, así como para la realización de pruebas diagnósticas prescritas por dichos especialistas. La persona trabajadora deberá justificar la ausencia mediante la presentación del correspondiente documento acreditativo.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ARTÍCULO 26. EXCEDENCIAS

Excedencia maternal: Se regirá por el art. 46.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por la legislación concordante.

Excedencia voluntaria: la empresa estará obligada a conceder a todo el personal fijo que lo solicite y lleve en la empresa el tiempo mínimo de un año de servicio, la excedencia voluntaria, la cual tendrá una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años, quedando la empresa obligada a reservar el puesto de trabajo durante un máximo de 13 meses. Solicitado el reingreso, de no tener puesto vacante, la empresa se compromete a contratar al trabajador en excedencia cada vez que necesite contratar a algún trabajador.

ARTÍCULO 27. PERMISO OFICIAL NO RETRIBUIDO

Todo el personal siempre que sea posible su sustitución y que lo solicite con 15 días de antelación salvo en caso de urgencia en que podrá ser rebajado este plazo, tendrá derecho a un permiso no retribuido de entre 7 días y 1 mes.

El permiso no retribuido de 7 días podrá ser solicitado por el trabajador todos los años.

El trabajador que solicitase un permiso no retribuido, superior a 7 días, no podrá volver a ejercer este derecho hasta que transcurriese como mínimo 2 años.

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

ARTÍCULO 28. INCAPACIDAD TEMPORAL

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral, hasta el tope máximo de cotización vigente en el momento que se produce la baja por IT y por un periodo máximo establecido en la ley general de la seguridad social (Art. 128.1.a).

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% del salario que tenga reconocido el trabajador, de los 3 primeros días de la primera baja del año.

ARTÍCULO 29. TRABAJO NOCTURNO.

Durante el periodo de gestación y lactancia, las trabajadoras, a petición propia quedarán exentas de realizar jornadas nocturnas, reincorporándose a ellas cuando acabe el motivo de la petición.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

Se establece la voluntariedad de realizar trabajo nocturno a los trabajadores mayores de 55 años.

ARTÍCULO 30. ROPA DE TRABAJO Y MEDIOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN COLECTIVOS E INDIVIDUALES.

Las empresas están obligadas a facilitar uniformidad y un par de calzado a todas las personas trabajadoras, al menos anualmente y cuando sea necesario, así como ropa de abrigo, en aquellos puestos de trabajo que por sus circunstancias lo precisen.

Las empresas estarán obligadas al lavado de la ropa de trabajo.

La persona trabajadora estará obligada a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Las empresas también están obligadas a proporcionar los medios y equipos de protección colectiva e individual a sus trabajadores, adecuados para el desempeño de sus funciones, y a velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios (Art. 17 LPRL).

Igualmente, y en aplicación de lo dispuesto en el Art. 10 del R.D 773/1997, las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

ARTÍCULO 31. REVISIONES MÉDICAS

A todo el personal afectado por este convenio se le efectuará un reconocimiento médico anual obligatoriamente y una revisión ginecológica voluntaria al personal femenino previa negociación, en ambos casos, entre el comité de empresa o delegados de personal y la dirección del centro para la elección del lugar en que haya que realiza-la revisión indicada. Dicha revisión incluye la obligatoriedad de realizar al personal de radiología las pruebas específicas legalmente establecidas para ellos.

ARTÍCULO 32. JUBILACIÓN

La jubilación será voluntaria para el personal afectado por este convenio. Por cada jubilación voluntaria, la empresa se compromete a negociar con su representación sindical la cobertura de las plazas vacantes si se producen por este motivo, y sustituirlos, en caso de acuerdo, con contratos de igual jornada dentro de los tres meses anteriores o posteriores al hecho causante

En lo restante, se regirá por lo establecido en la Legislación vigente en cada momento sobre esta materia.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

CAPÍTULO TERCERO
*FORMACIÓN PROFESIONAL**ARTÍCULO 33. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL*

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

3. Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, el derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes y los puestos de trabajo de nueva creación en cualquiera de los grupos profesionales de éstas.

Los ascensos se efectuarán en función de los siguientes criterios y por este orden:

- a) Titulación exigida.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo al que se opta.
- c) Evaluación de desempeño, que se adecuarán al puesto de trabajo que se vaya a ocupar.

En caso de empate en la evaluación de dos personas que opten a la promoción o al mismo puesto, la antigüedad servirá como criterio de desempate.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

La difusión de los puestos de trabajo vacantes y puestos de nueva creación, se realizará a través de los medios disponibles en cada empresa.

ARTÍCULO 34. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que las justificaciones de dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa en la mayor brevedad.

ARTÍCULO 35. PERÍODO DE PRUEBA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para el resto de los trabajadores.

ARTÍCULO 36. DERECHO DE REUNIÓN

Se fija un tempo de 12 horas retribuidas al año para la celebración de asambleas, comprometiéndose los representantes legales de los trabajadores a garantizar el funcionamiento de los servicios imprescindibles, los cuales serán determinadas entre estos y la dirección.

Habrán de observarse las normas previstas en el Estatuto de los trabajadores y, concretamente, las que se indican a continuación.

De conformidad con el dispuesto con el artículo 4 de esta ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa del centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajar a turnos, por insuficiencia de locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla de personal, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que deban de celebrarse se considerarán como una sola y datadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, excepto en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si todavía no se hubiera resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños causados en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado (b).

La convocatoria, con expresión de la orden del día propuesto por los convocantes, se le comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este cursar recibo.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, pondrán a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

ARTÍCULO 37. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna de las centrales sindicales firmantes, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

central sindical a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente de las cajas de ahorros o entidad bancaria a la que debe de ser transferida a correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, excepto indicación en contrario del trabajador, durante períodos de un año.

ARTÍCULO 38. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas determinadas por la ley. En las empresas se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes legales de los trabajadores, en uno o en varios de los componentes, sin exceder el máximo total que determina a ley.

ARTÍCULO 39. CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el convenio podrán no aplicarse para aquellas empresas que acrediten objetiva y de forma fehaciente su situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables oficiales de los dos últimos años, teniéndose en cuenta las previsiones para el siguiente ejercicio.

En estos casos la empresa trasladará a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria la propuesta de fijación del aumento salarial.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de facturación o la pérdida incontrovertible de clientela, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. De producirse acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria. Dicho acuerdo deberá contemplar los siguientes requisitos:

- Que se mantenga el nivel de empleo.
- Que los incrementos futuros se apliquen siempre sobre el convenio y no sobre los nuevos salarios de la empresa.
- No prolongar el descuelgue por más de un año, renovable por otro más siempre y cuando hubiese acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En caso de discrepancia podrán utilizarse informes de auditores o censores jurados de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas. El coste que suponga será abonado por la parte que lo solicite.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o delegados sindicales, estando obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en la presente cláusula, observándose respecto de todo ello sigilo profesional. En aquellas empresas que no tengan



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

elegidos representantes de los trabajadores, la negociación se efectuará en el seno de la Comisión Paritaria.

Cuando se produzcan discrepancias para la No aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de Junio, (publicado en el DOG nº 137, el 22 de julio de 2015), por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.).

ARTÍCULO 40. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente previsto en este convenio se estará a lo que dispone la Ordenanza laboral de hospitalización, consulta y asistencia de 25 de noviembre de 1976, el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

ARTÍCULO 41. IDIOMA

El presente convenio se publicará en el Boletín de la provincia en los idiomas castellano y gallego.

ARTÍCULO 42. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio la Central Sindical CCOO (Comisiones Obreras) y la Asociación Provincial de Empresarios de Sanatorios y Clínicas de la provincia de Pontevedra, en representación de los empresarios del sector.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

ANO 2024

<i>PERSONAL ASISTENCIAL</i>		
<i>GRUPO I</i>		
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1.457,18 €
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1.324,95 €
	JEFE/A DE SERVICIO	
N3	FARMACEUTICO	1.266,90 €
	ODONTOLGO	
	PSICOLOGO	
	MEDICO	

<i>GRUPO II</i>		
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1.260,47 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1.158,75 €
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A	
N3	ENFERMERO/A	1.153,17 €
	FISIOTERAPEURA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA	
	OPTICO/OPTOMETRISTA	

<i>GRUPO III</i>		
N1	SUPERVISOR DE AREA	1.063,90 €
	COORDINADOR DE AREA	
N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1.029,52 €

<i>GRUPO IV</i>		
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	990,79 €
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA	
	TENICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

<i>GRUPO V</i>		
N1	CUIDADOR	977,86 €
	TECNICO EN ATENCION SOCIO SANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2024

<i>PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS</i>		
<i>GRUPO A</i>		
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1.457,18 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.266,90 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1.152,57 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

GRUPO B		
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1.062,96 €
B2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.047,69 €
B3	INFORMÁTICO	990,79 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

GRUPO C		
C1	COCINERO	989,71 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	956,93 €
	CAMARERO/A	
	TELEFONISTA	

GRUPO D		
D1	PINCHE DE COCINA	953,21 €
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	941,28 €
	LIMPIADOR/A	
	PERSONAL DE LAVANDERIA	

ANO 2025

PERSONAL ASISTENCIAL		
GRUPO I		
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1.492,15 €
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1.356,74 €
	JEFE/A DE SERVICIO	
N3	FARMACEUTICO	1.297,31 €
	ODONTLOGO	
	PSICOLOGO	
	MEDICO	

GRUPO II		
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1.290,72 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1.186,56 €
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A	
N3	ENFERMERO/A	1.180,85 €
	FISIOTERAPEURA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA	
	OPTICO/OPTOMETRISTA	

GRUPO III		
N1	SUPERVISOR DE AREA	1.089,44 €
	COORDINADOR DE AREA	
N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1.054,22 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
 Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NWW



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

GRUPO IV		
N1	AUXILIAR DE ENFERMARÍA	1.014,57 €
	TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMARÍA (TCAE)/AUX DE ENFERMARÍA	
	TÉCNICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

GRUPO V		
N1	CUIDADOR	1.001,33 €
	TECNICO EN ATENCION SOCIOSANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2025

PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS		
GRUPO A		
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1.492,15 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.297,31 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1.180,23 €

GRUPO B		
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1.088,47 €
B2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.072,83 €
B3	INFORMÁTICO	1.014,57 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

GRUPO C		
C1	COCINERO	1.013,46 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	979,90 €
	CAMARERO/A	
	TELEFONISTA	

GRUPO D		
D1	PINCHE DE COCINA	976,09 €
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	963,87 €
	LIMPIADOR/A	
	PERSONAL DE LAVANDERIA	

ANO 2026

PERSONAL ASISTENCIAL		
GRUPO I		
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1.533,93 €
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1.394,73 €
	JEFE/A DE SERVICIO	
N3	FARMACEUTICO	1.333,63 €
	ODONTLOGO	
	PSICOLOGO	
	MEDICO	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

GRUPO II		
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1.326,86 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1.219,78 €
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A	
N3	ENFERMERO/A	1.213,91 €
	FISIOTERAPEURA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA	
	OPTICO/OPTOMETRISTA	

GRUPO III		
N1	SUPERVISOR DE ÁREA	1.119,94 €
	COORDINADOR DE ÁREA	
N2	TÉCNICO/A SUPERIOR EN CALQUERA ESPECIALIDADE ASISTENCIAL	1.083,74 €

GRUPO IV		
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1.042,97 €
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA	
	TENICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

GRUPO V		
N1	CUIDADOR	1.029,37 €
	TECNICO EN ATENCION SOCIO SANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2026

PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS		
GRUPO A		
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1.533,93 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.333,63 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1.213,28 €

GRUPO B		
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1.118,95 €
B2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.102,87 €
B3	INFORMÁTICO	1.042,97 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

GRUPO C		
C1	COCINERO	1.041,84 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.007,34 €
	CAMARERO/A	
	TELEFONISTA	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NWV



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

GRUPO D		
D1	PINCHE DE COCINA	1.003,42 €
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	990,85 €
	LIMPIADOR/A	
	PERSONAL DE LAVANDERIA	

ANO 2027

PERSONAL ASISTENCIAL		
GRUPO I		
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1.576,88 €
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1.433,79 €
	JEFE/A DE SERVICIO	
N3	FARMACEUTICO	1.370,97 €
	ODONTOLGO	
	PSICOLOGO	
	MEDICO	

GRUPO II		
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1.364,01 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1.253,94 €
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A	
N3	ENFERMERO/A	1.247,90 €
	FISIOTERAPEURA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA	
	OPTICO/OPTOMETRISTA	

GRUPO III		
N1	SUPERVISOR DE AREA	1.151,30 €
	COORDINADOR DE AREA	
N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1.114,09 €

GRUPO IV		
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1.072,18 €
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA	
	TENICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

GRUPO V		
N1	CUIDADOR	1.058,19 €
	TECNICO EN ATENCION SOCIO SANITARIA	
	CELADOR	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NNW



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

ANO 2027

<i>PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS</i>		
<i>GRUPO A</i>		
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1.576,89 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.370,97 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1.247,25 €

<i>GRUPO B</i>		
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1.150,28 €
B2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.133,75 €
B3	INFORMÁTICO	1.072,18 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

<i>GRUPO C</i>		
C1	COCINERO	1.071,01 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.035,54 €
	CAMARERO/A	
	TELEFONISTA	

<i>GRUPO D</i>		
D1	PINCHE DE COCINA	1.031,52 €
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	1.018,60 €
	LIMPIADOR/A	
	PERSONAL DE LAVANDERIA	



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

*ANEXO II. CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+.*

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se constituyen en un eje central de actuación de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y más (en adelante, LGTBI+).

En congruencia con lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas y el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las citadas medidas y protocolo, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de medidas y protocolo por la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Colectivo de Hospitalización Privada e Internamiento de la provincia de Pontevedra, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa.

CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS

A. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

1.— *Igualdad de trato y no discriminación:*

Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, tal y como establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso para generar un entorno inclusivo y favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

2.— Acceso al Empleo:

a. Las Empresas garantizarán que sus manuales y documentos de selección, provisión y promoción en el empleo cuentan con criterios objetivos en los que se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad y la no discriminación hacia las personas del colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

b. Las empresas ofrecerán la formación adecuada a las personas que intervienen en los procesos de selección con el fin de erradicar cualquier estereotipo de género y hacia el colectivo LGTBI+.

c. La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.

3.— Clasificación y Promoción Profesional:

a. Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

b. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

c. Las empresas contarán con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

d. En todo caso se garantizará por las Empresas las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de discriminación hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

4.— Formación, sensibilización y lenguaje.

a. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

b. Las empresas incluirán en sus planes de formación bloques para la sensibilización en la igualdad de trato, la no discriminación y la eliminación de la violencia hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

c. Las Empresas revisarán la información y comunicación interna y externa para garantizar el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad en todas ellas.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

d. Las Empresas y el conjunto de la plantilla usarán, en su trato directo, el nombre y género con los que se identifican las personas que integran su plantilla.

5.— Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio se aplicarán a la realidad de todas las personas trabajadoras.

6.— Las Empresas del sector como entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

b. Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

c. Las empresas se comprometen con el cumplimiento del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ del Sector de Hospitalización Privada e Internamiento de la provincia de Pontevedra, que figura en el presente Acuerdo. En el código ético de las empresas integradas en el presente convenio, se incorporarán cláusulas referentes al reconocimiento de la diversidad como un valor, condenando cualquier situación de acoso psicológico, moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

d. Las materias de PRL y salud laboral en cuestiones específicas relacionadas con el colectivo LGTBI+ se tratarán en la comisión paritaria correspondiente.

e. La empresa podrá fomentar la organización de eventos u otras acciones para conmemorar los días significativos para el colectivo y la diversidad familiar, promoviendo mecanismos de participación de las personas LGTBI+.

B. Régimen disciplinario.

Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

Se incluyen como conductas tipificadas aquellas que:

- Rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.
- Se produzcan por plataformas de mensajería instantánea y redes sociales, propias o externas a la empresa.
- -Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.



Martes, 11 de novembro de 2025

Núm. 216

C. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

1. El periodo de vigencia de las medidas planificadas será acorde con la vigencia del Convenio Colectivo.

2. Se establecerá quién se encargará del seguimiento y eficacia de las medidas.

3. En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: KDEUTFXZC8NY6NNV

