BOPPO BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

DEPUTACIÓN PONTEVEDRA

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA

SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO

Convenio o Acordo
HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO

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

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

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

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Esta xefatura territorial,

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

A C O R D A:

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

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

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

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

A xefa do Servizo de Coordinación Administrativa
e Xestión Económica
Ana María Rodríguez Senra

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

ARTIGO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

ARTIGO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

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

ARTIGO 3. DURACIÓN E VIXENCIA

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTIGO 4. COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN

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

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

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

ARTIGO 5. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

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

ARTIGO 6. XORNADA LABORAL

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

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

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

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

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTIGO 7. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

ARTIGO 8. REMUNERACIÓNS

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

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

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

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

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

ARTIGO 9. COMPLEMENTO DE VINCULACIÓN OU PERMANENCIA

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

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

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

ARTIGO 10. PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

ARTIGO 11. COMPLEMENTO DE POSTOS DE TRABALLO. COMPLEMENTO DE TOXICIDADE

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

ARTIGO 12. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

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

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTIGO 13. COMPLEMENTO DE POSTO DE TRABALLO

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

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

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

ARTIGO 14. COMPLEMENTO DE TRANSPORTE

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

a) Para o ano 2014, 2015 e 2016:

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

b) Para o ano 2017:

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

c) Para o ano 2018

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

d) Para o ano 2019

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

ARTIGO 15. VACACIÓNS

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

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

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

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

ARTIGO 16. LICENZAS E PERMISOS

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

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

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

12. Para o ano 2018, 1 día de libre disposición como permiso retribuído non recuperable e para o ano 2019, 2 días de libre disposición como permiso retribuído non recuperable.

    O traballador deberá realizar a solicitude, polo menos con quince días de antelación, salvo en caso de urxencia que poderá ser rebaixado este prazo e sempre que non afecte ao normal desenvolvemento do servizo.

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

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

ARTIGO 17. PREAVISO PARA O PECHE

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

ARTIGO 18. EXCEDENCIAS

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

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

ARTIGO 19. PERMISO OFICIAL NON RETRIBUÍDO

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

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

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

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%.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTIGO 20. INCAPACIDADE TEMPORAL

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

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

ARTIGO 21. TRABALLO NOCTURNO

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

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

ARTIGO 22. REVISIÓNS MÉDICAS

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

ARTIGO 23. XUBILACIÓN

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

ARTIGO 24. FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

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

ARTIGO 25. CONTRATO POR ACUMULACIÓN DE TAREFAS

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

ARTIGO 26. PERÍODO DE PROBA

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

ARTIGO 27. DEREITO DE REUNIÓN

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

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

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

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

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

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

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

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

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

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

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

ARTIGO 28. COTA SINDICAL

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

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

ARTIGO 29. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS

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

ARTIGO 30. ROUPAS DE TRABALLO

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTIGO 31. COMISIÓN PARITARIA

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

ARTIGO 32. CLÁUSULA DE DESCOLGUE

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

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

- 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 aboado pola parte que o solicite.

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

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

ARTIGO 33. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

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

ARTIGO 34.- IDIOMA

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

ARTIGO 35. PARTES ASINANTES

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCY0I

			1,005	1,0125	1,015	1,0175
CATEGORÍAS	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
	0,00%	0,00%	0,50%	1,25%	1,50%	1,75%
PERSOAL TÉCNICO SANITARIO						
Director/a técnico	1.256,13	1.256,13	1.262,42	1.278,20	1.297,37	1.320,07
Xefe/a de servizos	1.142,15	1.142,15	1.147,86	1.162,20	1.179,64	1.200,28
Médico xefe de sección o adxunto	1.133,84	1.133,84	1.139,51	1.153,76	1.171,06	1.191,56
Médico interno	1.086,57	1.086,57	1.092,00	1.105,65	1.122,23	1.141,87
Farmacéutico/a, psicólogo/a	1.086,57	1.086,57	1.092,00	1.105,65	1.122,23	1.141,87
Fisioterapeuta, logopeda, educadores de centros especiais	994,07	994,07	999,04	1.011,53	1.026,70	1.044,67
Axudante técnico sanitario/DUE*	957,79	957,79	962,57	974,61	1.007,97	1.044,67
Asistente social	957,79	957,79	962,57	974,61	989,23	1.006,54
Xefe/a de enfermería	1.086,57	1.086,57	1.092,00	1.105,65	1.122,23	1.141,87
Auxiliares sanitarios especializados, coidadores de centros especiais.	879,25	879,25	883,65	894,69	908,11	924,01
PERSOAL SUBALTERNO SANITARIO						
Coidadores, sanitarios, auxiliares clínica	842,95	842,95	847,17	857,76	870,62	885,86
PERSOAL DE COCIÑA						
Xefe/a de cociña	917,12	917,12	921,71	933,23	947,23	963,80
Cociñeiro/a de primeira	887,48	887,48	891,91	903,06	916,61	932,65
Cociñeiro/a de segunda	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Axudante de cociña	821,70	821,70	825,81	836,13	848,67	863,52
Xefe/a de economato	867,97	867,97	872,31	883,21	896,46	912,15
Reposteiro/a	855,86	855,86	860,14	870,89	883,95	899,42
Fregador/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Axudante de economato	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
PERSOAL DE SERVIZOS XERAIS						
Encargada/o	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Subencargada/o	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Auxiliar de axuda a domicilio	842,95	842,95	847,17	857,76	870,62	885,86
Pasador de ferro, costureiro/a, lavandeiro/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Limpador/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

			1,005	1,0125	1,015	1,0175
CATEGORÍAS	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
	0,00%	0,00%	0,50%	1,25%	1,50%	1,75%
PERSOAL DE SERVIZOS VARIOS						
Fotógrafo/a, electricista, condutor/a, mecánico/a						
Xardineiro/a, albanel, pintor/a, carpinteiro/a	903,14	903,14	907,65	919,00	932,78	949,11
Peón de xardinería, albanelería, etc.	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Conserxe	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Porteiro/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Telefonista	824,90	824,90	829,03	839,39	851,98	866,89
PERSOAL ADMINISTRATIVO						
Administrador /a	860,54	860,54	864,84	875,65	888,78	904,34
Xefe/a de contabilidade	860,54	860,54	864,84	875,65	888,78	904,34
Oficial administrativo/a	854,08	854,08	858,35	869,08	882,12	897,56
Técnico documentación sanitaria	854,08	854,08	858,35	869,08	882,12	897,56
Auxiliar administrativo/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
PERSOAL DE PISOS						
Camareiros/as	822,54	822,54	826,65	836,99	849,54	864,41

* En el año 2018 se abona el 50% de la diferencia entre el salario de Fisioterapeuta y Enfermería.
En el año 2019 se igualan las categorías.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

BOPPO BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

DEPUTACIÓN PONTEVEDRA

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMIENTO DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2014-2019

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 seis años a contar desde el 1 de enero de 2014, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2019. 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 2020.

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.

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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTÍCULO 6. 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.

La jornada anual será de 1.770 horas de trabajo máximo efectivo durante la vigencia de este Convenio. 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.

Por este concepto, todo el personal tendrá derecho a tres días de libre disposición en los años 2014-2015-2016-2017.

Para el año 2018 dos días de libre disposición recuperables, si el trabajador los disfruta, y para el año 2019 un día de libre disposición recuperable, si el trabajador lo disfruta; 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.

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 7. 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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

ARTÍCULO 8. 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 de 2013:

- Año 2014 y 2015: 0%
- Año 2016: 0,5 %. Consolidable y sin atrasos
- Año 2017: 1,25% (Este incremento se calculará sobre la tabla salarial actualizada de 2016)
- Año 2018: 1,50%.
- Año 2019: 1,75%

Exclusivamente para el año 2018, se acuerda que si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, experimentase una elevación a lo largo de 2018 superior al 1,5%, se calculará la diferencia entre dicho porcentaje y el incremento real del IPC en 2018 sobre la tabla salarial definitiva del 2018. Está cláusula de revisión no generará atrasos.

Conforme a lo previsto en el párrafo anterior, si el IPC real de 2018 resultase superior al 1,5%, la Comisión Paritaria del convenio se reunirá, tan pronto tenga constancia de ese detalle, para confeccionar una nueva tabla salarial correspondiente a dicho año, que servirá de base para calcular el incremento salarial para el año 2019.

Exclusivamente para el año 2019, se acuerda que si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, experimentase una elevación a lo largo de 2019 superior al 1,75%, se calculará la diferencia entre dicho porcentaje y el incremento real del IPC en 2019 sobre la tabla salarial definitiva del 2019. Está cláusula de revisión no generará atrasos.

Conforme a lo previsto en el párrafo anterior, si el IPC real de 2019 resultase superior al 1,75%, la Comisión Paritaria del convenio se reunirá, tan pronto tenga constancia de ese detalle, para confeccionar una nueva tabla salarial correspondiente a dicho año, que servirá de base para calcular el incremento salarial para el año 2020.

ARTÍCULO 9. 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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

ARTÍCULO 10.—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 11. 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 de personal sanitario de los grupos I, II, III que establece la ordenanza laboral, el cual desarrolla puesto de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: quirófanos, radioterapia, radioelectrología, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de cuidados intensivos, psiquiatría, riñón artificial, bacteriología o pabellón de enfermedades infecto-contagiosas.

ARTÍCULO 12. 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.

Los trabajadores que realicen la jornada nocturna del 24 o el 31 de diciembre, percibirán:

- En el año 2017: 15 euros
- En el año 2018: 20 euros
- En el año 2019: 30 euros

ARTÍCULO 13. 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 (titulado superiores): 90.00 euros, Grupo B (titulados de grado medio): 60.00 euros, Gripo C (Técnico, especialistas y equivalentes): 45.00 euros, Grupo D (Aux. enfermería, monitores y equivalentes): 30.00 euros y Grupo E (personal de servicios generales y subalternos): 15.00 euros.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTÍCULO 14. PLUS DE TRANSPORTE

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

a) Para el año 2014, 2015 y 2016

- Jornada continua: 52,23 euros por mes efectivo de trabajo.
- Jornada partida: 72,31 euros por mes efectivo de trabajo.

b) Para el año 2017

- Jornada continua: 53,14 euros por mes efectivo de trabajo.
- Jornada partida: 73,57euros por mes efectivo de trabajo.

c) Para el año 2018

- Jornada continua: 53,94 euros por mes efectivo de trabajo.
- Jornada partida: 74,67 euros por mes efectivo de trabajo.

d) Para el año 2019

- Jornada continua: 54,88 euros por mes efectivo de trabajo.
- Jornada partida: 75,98 euros por mes efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 15. 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 período 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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

ARTÍCULO 16. LICENCIAS Y PERMISOS

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho los trabajadores 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 optar –previa comunicación a la empresa- iniciar dicho permiso en 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, 15 días naturales.
5. Por alumbramiento de la esposa, 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. Para el año 2018, 1 día de libre disposición como permiso retribuido no recuperable y para el año 2019, 2 días de libre disposición como permiso retribuido no recuperable.

    El trabajador deberá realizar la solicitud, al menos con 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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCY0I

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 serán retribuidos y en ningún caso podrán ser descontados de las vacaciones correspondientes ni concedidas recientemente.

ARTÍCULO 17. PREAVISO PARA EL CIERRE

Se estará a lo que se establece en la ordenanza aplicable y el Estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS

Excedencia maternal: Se regirá por la Ley de 22 de Marzo de 2007 y 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 19. 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 trascurriese 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 20. 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 caos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará en 100% del salario que tenga reconocido el trabajador, de los 3 primeros días de la primera baja del año.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTÍCULO 21. 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.

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

ARTÍCULO 22. 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 23. 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.

ARTÍCULO 24. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las empresas facilitarán los medios y colaborarán en la formación y promoción profesional del personal afecto a sus centros dentro de las disponibilidades de los mismos y fuera de las horas de trabajo.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente a ocupar las vacantes de puesto de trabajo que se produzcan por cese de un trabajador fijo y de puestos de trabajo de nueva creación.

La empresa podrá ofertar a los trabajadores que presten servicios en el centro y dispongan de la titulación correspondiente, los puestos de superior categoría que surjan durante las vacaciones de sus titulares y siempre que no altere el normal funcionamiento de los departamentos afectados.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

ARTÍCULO 25. CONTRATO POR ACUMULACIÓN DE TAREAS

Segundo el establecido en el artículo 15.1º b) del Estatuto de los trabajadores (modificado polo Real decreto ley 8/1997, de 16 de mayo), los contratos de duración determinada, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

ARTÍCULO 26. 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 27. 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 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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

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 tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

ARTÍCULO 28. 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 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 29. 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 30. ROPAS DE TRABAJO

Las empresas facilitarán anualmente a los trabajadores la ropa, calzado y protección necesaria para el desempeño de sus funciones, con la obligación del lavado por la propia empresa.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

ARTÍCULO 31. COMISIÓN PARITARIA

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, sindical y empresarial. Una y otra podrán dotarse 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 fuera interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuándo fuese requerida por alguna de las partes a través de una orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.
- Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.

Las partes firmantes del presente texto, empresarios/as y trabajadores/as, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo.

Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, sí eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

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

El domicilio de la comisión paritaria será García Barbón 104- Bajo

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

Mércores, 26 de decembro de 2018
Núm. 246

ARTÍCULO 32. CLÁUSULA DE DESCUELGUE

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 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.).

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

ARTÍCULO 33. 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, Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

ARTIGO 34.- IDIOMA

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

ARTÍCULO 35. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio las Centrales Sindicales C.I. G (Confederación Intersindical Gallega), CCOO (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores) en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios de Sanatorios y Clínicas de la provincia de Pontevedra, en representación de los empresarios del sector.

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

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

			1,005	1,0125	1,015	1,0175
CATEGORÍAS	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
	0,00%	0,00%	0,50%	1,25%	1,50%	1,75%
PERSONAL DE COCINA						
Jefe/a de cocina	917,12	917,12	921,71	933,23	947,23	963,80
Cocinero/a de primera	887,48	887,48	891,91	903,06	916,61	932,65
Cocinero/a de segunda	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Ayudante de cocina	821,70	821,70	825,81	836,13	848,67	863,52
Jefe/a de economato	867,97	867,97	872,31	883,21	896,46	912,15
Repostero/a	855,86	855,86	860,14	870,89	883,95	899,42
Fregador/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Ayudante de economato	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES						
Encargada/o	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Subencargada/o	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Auxiliar de ayuda a domicilio	842,95	842,95	847,17	857,76	870,62	885,86
Planchador/a, costurero/a, lavandero/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Limpiador/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS						
Fotógrafo/a, electricista, conductor/a, mecánico/a,						
Jardinero/a, albañil, pintor/a, carpintero/a	903,14	903,14	907,65	919,00	932,78	949,11
Peón de jardinería, albañilería, etc.	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Conserje	853,15	853,15	857,42	868,14	881,16	896,58
Portero/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71
Telefonista	824,90	824,90	829,03	839,39	851,98	866,89
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrador /a	860,54	860,54	864,84	875,65	888,78	904,34
Jefe/a de contabilidad	860,54	860,54	864,84	875,65	888,78	904,34
Oficial administrativo/a	854,08	854,08	858,35	869,08	882,12	897,56
Técnico documentación sanitaria	854,08	854,08	858,35	869,08	882,12	897,56
Auxiliar administrativo/a	811,41	811,41	815,47	825,66	838,04	852,71

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI

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

PERSONAL DE PISOS						
Camareros/as	822,54	822,54	826,65	836,99	849,54	864,41

* En el año 2018 se abona el 50% de la diferencia entre el salario de Fisioterapeuta y Enfermería.
En el año 2019 se igualan las categorías.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:AFXN45RIIX3GCYOI