

Actualización del Convenio de Clínicas Privadas de Las Palmas

VIGENCIA HASTA 31/12/2027



Principales cambios y novedades del nuevo Convenio

Este convenio no es un documento cerrado hasta su vencimiento

Durante toda su vigencia, la **Comisión Paritaria** será el espacio donde se interprete, supervise y actualice el convenio, y donde se aborden los problemas que surjan en su aplicación

CCOO trabajará para que el Convenio se aplique, se vigile y continúe **mejorando** aquellos aspectos no abordados en esta actualización **durante toda su vigencia**

ARTÍCULO 5 - COMISIÓN PARITARIA

Es un órgano de **seguimiento, control y actualización** del Convenio

Se reunirá al menos 2 veces al año

Funciones de la Comisión Paritaria:



- Interpretar el Convenio y aclarar dudas
- Resolver conflictos colectivos antes de acudir a instancias externas
- Valorar descuelgues o inaplicaciones del Convenio
- Vigilar y hacer seguimiento de lo pactado
- Adaptar el Convenio si cambia la legislación
- Modificar contenidos del Convenio cuando ambas partes lo acuerden

ARTÍCULO 4 - DENUNCIA Y PRÓRROGA

Al finalizar la vigencia del convenio, este se considera denunciado, pero todas **sus condiciones siguen aplicándose** hasta que se firme uno nuevo

Tras su vencimiento, **mientras no exista un nuevo convenio, el salario se actualiza anualmente con el 50% del IPC Canario** (máximo 2%).

Si el IPC supera el 4%, la comisión paritaria puede pactar otro porcentaje

ARTÍCULO 6 - CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Las **mejoras económicas individuales se mantienen** a título personal,
pudiendo aplicarse **compensación y absorción** sobre los complementos que
legalmente sean **absorbibles**

ARTÍCULO 20 - TABLA SALARIAL (I)

La **subida salarial** se aplica sobre el **salario base**

2025: ↑ **6%**

2026: ↑ **4%**

2027: ↑ **4%**



Al subir el salario base, **automáticamente sube el mismo %:**

- Pagas extra
- Plus de residencia
- Plus especialidad
- Nocturnidad
- Festivos

ARTÍCULO 20 - TABLA SALARIAL (II)

SALARIO GARANTIZADO MENSUAL (SGM)

El SGM fija un **salario mínimo mensual bruto garantizado** por categoría

El SGM es un **suelo**: nadie puede cobrar menos

Si tu salario (SB, pagas extras, complementos...) **NO llega** al SGM de tu categoría → **Sube tu sueldo hasta llegar a ese SGM**

Si **cobrás más** que el SGM → **Mantienes tu sueldo**, aunque esté por encima del SGM

En el SGM no está incluido: Plus de festividad, nocturnidad y especialidad

SALARIO BRUTO GARANTIZADO MENSUAL (SGM) - 2025

G1	MÉDICO SIN ESPECIALIDAD	2.250,00€
G2	ENFERMERÍA	1.916,67€
	FISIOTERAPIA / TRABAJO SOCIAL	1.541,67€
G3	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.458,34€
	TÉCNICO DE RAYOS	
G4	TCAE	1.402,38€
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
	TÉCNICO DE FARMACIA	
G5	VIGILANTE NOCTURNO	1.402,38€
	LIMPIEZA	
	CELADOR	

SALARIO BRUTO GARANTIZADO MENSUAL (SGM) - 2026

G1	MÉDICO SIN ESPECIALIDAD	2.340,00€
G2	ENFERMERÍA	1.993,34€
	FISIOTERAPIA / TRABAJO SOCIAL	1.603,34€
G3	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.516,67€
	TÉCNICO DE RAYOS	
G4	TCAE	1.458,48€
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
	TÉCNICO DE FARMACIA	
G5	VIGILANTE NOCTURNO	1.458,48€
	LIMPIEZA	
	CELADOR	

ARTÍCULO 20 - TABLA SALARIAL (III)

Si con la subida sobre el salario base no se nota mejora real (**absorción**), la empresa pagará:

25 € mensuales en 2025 si en 2024 se cobraba **menos de 20.000 €**

25 € mensuales en **2026** si en 2025 se cobraba **menos de 21.000 €**

25 € mensuales en **2027** si en 2026 se cobraba **menos de 22.000 €**

ARTÍCULO 20 - TABLA SALARIAL (IV)

**SE HA ACORDADO QUE NADIE COBRARÁ MENOS DE
LO QUE COBRA ACTUALMENTE TRAS APLICAR LAS
NUEVAS TABLAS**

ARTÍCULO 20 - TABLA SALARIAL (V)

**La subida salarial tiene efectos retroactivos desde el 1 de abril
de 2025**



Pago de atrasos:

La retroactividad se abonará en **enero de 2026**

ARTÍCULO 7 - JORNADA LABORAL

Se mantiene 40 horas semanales; 1.826 horas efectivas anuales

Mantiene que la empresa puede distribuir la jornada de forma irregular hasta un máximo del 15%

El personal que ya tuviera una jornada anual inferior no verá aumentada su jornada

ARTÍCULO 8 - VACACIONES

Se mantiene 30 días naturales de vacaciones y su retribución

Se añade:

No puede iniciarse el periodo vacacional en un **día de descanso**

Los períodos serán, con carácter general, de **7, 15 o 30 días naturales**, respetando acuerdos propios del centro

ARTÍCULO 11 - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO

Se añade la posibilidad de **prórroga sin superar el año total**

Se mantiene el límite del **10% de toda la plantilla**

ARTÍCULO 21 - DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Desde el 1 de enero de 2026 habrá 5 días de asuntos propios retribuidos al año:

3 NO recuperables + 2 recuperables

Si en el futuro la jornada laboral baja de 40 h semanales, volvería el sistema anterior:

2 días no recuperables + 3 días recuperables

ARTÍCULO 30 - JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Jubilación parcial: posible según ley; obliga a contrato de relevo

Jubilación forzosa: a los 70 años, si se garantiza una nueva contratación indefinida o conversión a indefinido

Requisitos: pensión al 100% + sustitución laboral garantizada

Se puede prorrogar si empresa y persona trabajadora lo acuerdan

ARTÍCULO 31 - RÉGIMEN DE SANCIONES

Único cambio en **faltas muy graves**:

~~10 faltas injustificadas en 6 meses~~



Pasa a ser:

3 o más faltas injustificadas en un período de 3 meses consecutivos

ANEXO II - CATEGORÍAS PROFESIONALES

El anexo II incorpora una revisión y actualización de categorías profesionales



Tras dos años de bloqueo y salarios congelados, desde CCOO hemos decidido firmar este Convenio de mínimos para garantizar subidas salariales reales y evitar que la plantilla sigamos perdiendo poder adquisitivo.