

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

ARTIGO 1. Ámbito de Aplicación

As normas deste Convenio rexirán en todo o territorio da provincia de Pontevedra.

ARTIGO 2. Ámbito Funcional

Ós efectos previstos no artigo anterior, regula as relacións de traballo entre as empresas ou establecementos sanitarios destinados á hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análise clínicos, sexa cal sexa a norma adoptada tanto na súa constitución como no seu nome, e o persoal que neles preste os seus servizos e estea comprendido no eido de aplicación da Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia, aprobada por O.M. de 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 2005, rematando os seus efectos o 31 de Decembro de 2010.

Entrará en vigor ós quince días da sinatura, si ben os efectos económicos dos salarios pactados para o primeiro ano retrotraeranse ó 1 de Xaneiro de 2005.

Enténdese prorrogado por periodos anuais, agás denuncia por unha das partes, cunha antelación mínima de tres meses á data de vencemento.

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 en dita 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.

Asimesmo poderán ser absorbidos por calesqueira outras condicións superiores que, fixadas por disposición legal, Convenio Colectivo, etc., puidesen aplicarse no sucesivo.

ARTIGO 5. Condicións máis beneficiosas

Serán respetadas estrictamente “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 ó disposto no Estatuto dos Traballadores, Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia e demais disposicións legais o respecto.

A xornada anual será de 1.770 horas de traballo 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 obxetivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas de cómputo e control, respetándose en todo caso o tempo máximo anual mencionado.

Por este concepto todo o persoal terá dereito a tres días de libre disposición ao ano, debendo solicita-los o traballador con, alo 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 disfrute dos días de libre disposición na forma e o tempo establecido, de non ter resposta da dirección por escrito, nun prazo máximo de sete días, entenderase concedida a petición.

As partes asinantes deste Convenio comprometéense a reunirse en xaneiro do 2010 para negociar a xornada laboral dos vindeiros anos.

ARTIGO 7. Horas Extraordinarias

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

A iniciativa do traballo en horas extraordinarias correspóndelle á empresa e a 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 con un incremento do 75% sobre o salario que correspondese a cada hora ordinaria, ou a súa compensación por tempo de lecer, dacordo co previsto no Real Decreto 2001/83.

ARTIGO 8. Remuneracións

O persoal afectado por este Convenio, segundo as categorías, haberá de rexirse nos anos de vixencias do mesmo, polas taboas salariais anexas, que supoñen un incremento dun 3,7% para o 2005 e un 3,7% para o 2006.

Nos anos 2007,2008,2009,e 2010, efectuarase unha revisión da taboa salarial, que consistirá en aplicar a cada un dos anos o IPC publicado polo Instituto Nacional de Estatística ou organismo que o substitúa, incrementado en 0,5 puntos. Dita revisión efectuarase con efectos de 1 de xaneiro de cada ano.

ARTIGO 9. Plus de vinculación ou permanencia

As partes asinantes do presente Convenio acordan establecer un complemento económico que consistirá nun pago único anual, equivalente ao 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.

A implantación deste complemento salarial será aplicada escalonadamente dacordo coa seguinte táboa:

ANO	CUANTÍA
2006	10%
2007	30%
2008	50%
2009	70%
2010	100%

Terán dereito a este concepto retributivo tódolos traballadores que tiveran vinculación contractual coa empresa nos doce meses anteriores ao pago con un mínimo de 300 días comprendidos entre o 1 de setembro ao 31 de agosto. As partes acordan que o pago realizarase coa nómina do mes de setembro de cada ano.

ARTIGO 10. Pagas Extraordinarias

As gratificacións extraordinarias de Xullo e Nadal, consistirán, cadansua, nunha mensualidade de salario base, incrementado cos complementos de antigüidade recoñecida de cada traballador.

ARTIGO 11. Complemento de Postos de Traballo. Plus de Toxicidade

Por mor da maior especialidade, toxicidade, peligrosidade ou penosidade, establécese un complemento retributivo, equivalente a un 20% sobor do salario base do Convenio, a favor do persoal sanitario dos grupos I, II, III que establece a Ordenanza Laboral, o cal desenvolve posto de traballo nalgunha das seguintes seccións ou departamentos: Quirófanos, Radioterapia, Radioelectroloxía, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis, Unidades de Coidados Intensivos, Psiquiatría, Ril Artificial, Bacterioloxía ou Pabillón de Enfermidades Infecto-Contaxiosas.

ARTIGO 12. Plus de Nocturnidade

Establécese un plus de nocturnidade na cuantía do 30% sobor do salario base de cada traballador, o cal se percibirá sobre as horas traballadas de noite, entendéndose ó respecto como xornada nocturna a comprendida entre as 22 e as 8 horas.

ARTIGO 13. Plus de Posto de Traballo

Tódolos traballadores que presten servizos en centros hospitalarios cuio 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.

Asimesmo establece un plus de 15,03 euros mensuais para a categoría de *Auxiliar de Axuda a Domicilio*.

Os traballadores das Unidades Asistenciais de Drogodependentes percibirán mensualmente un plus, dacordo coas seguintes cuantías: Grupo A (Titulados superiores): 90,00 euros, Grupo B (Titulados de grao medio): 60,00 euros,

Grupo C (Técnicos, especialistas e equivalentes): 54,00 euros, Grupo D (Aux. Enfermería, monitores e equivalentes): 30,00 euros e Grupo E (Persoal de servizos xerais e subalternos): 15,00 euros.

ARTIGO 14. Plus de Transporte

Tódolos traballadores afectados polo presente Convenio terán dereito a un plus de transporte que consistirá nas seguintes cuantías:

- (a) Para o ano 2005:
 - ▶▶ Xornada contínua: 43,20 euros por mes efectivo de traballo.
 - ▶▶ Xornada partida: 59,81 euros por mes efectivo de traballo.
- (b) Para o ano 2006:
 - ▶▶ Xornada contínua: 44,80 euros por mes efectivo de traballo.
 - ▶▶ Xornada partida: 62,02 euros por mes efectivo de traballo.

Do 2007 ao 2010 aplicaranse os incrementos sulñados no parágrafo segundo o artigo 8.

ARTIGO 15. Vacacións

Todo o persoal afectado por este Convenio, terá dereito a un periodo de vacacións anuais dun mes natural de vacacións retribuídas. No caso de que non aproveitasen dito periodo de forma continuada, terán dereito a 30 días naturais.

As vacacións aproveitaranse preferentemente durante o periodo de maio a setembro (ámbolos dous inclusive). En cada empresa establécese un orde rotativo de preferencia, de tal maneira que un traballador que un ano foi o primeiro a hora de elixir queda, pasa a ser o último no ano seguinte.

A empresa fará coincidir o disfrute 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 16. Licencias e Permisos

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

1. No caso de falecemento de parentes de primeiro e segundo grao por consanguinidade ou afinidade, e parellas de feito debidamente documentadas, establececese en función do lugar no que ocorra o óbito: 3 días se ocorre na localidade ou na provincia de Pontevedra, 4 fora da provincia de Pontevedra e 5 fora da comunidade autónoma de Galicia.
2. No 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 si ocorre dentro da comunidade autónoma de Galicia e 5 días si acontece fora.
3. No caso de intervención cirúrxica das persoas do apartado (1), coa debida xustificación, en función do tipo de intervención: un día no caso de intervención con anestesia local, e dous días por intervención con anestesia xeral e epidural.
4. Por matrimonio, 15 días naturais.
5. Por alumbramento da esposa, 3 días naturais.
6. Por cambio de domicilio, 2 días naturais.
7. Para acudir ó médico con fillos menores a cargo, e por razóns de urxencia debidamente acreditadas polo pediatra, os traballadores terán dereito a un permiso polas horas necesarias. No suposto de que o pai e a nai traballen no mesmo centro, só un deles terá dereito a este permiso.

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

ARTIGO 17. Preaviso para o Peche

Estarase o que establece a Ordenanza aplicable e o Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 18. Excedencias

- (a) Excedencia Maternal: os traballadores terán dereito a un periodo de excedencia, non superior a 3 anos, para atender ó coidado de cada fillo a contar desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un

novo período de excedencia que, no seu caso porá fin o que viñera disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Os traballadores terán, neste caso, dereito a reincorporación ó posto de traballo reservado, sempre que o soliciten cunha antelación de 30 días á finalización da excedencia.

- (b) Excedencia Voluntaria: a empresa estará obrigada a conceder a todo o persoal fixo que o solicite e leve na empresa o tempo mínimo de dous anos de servizo, a excedencia voluntaria, a cal terá unha duración mínima de 6 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 ó traballador en excedencia cada vez que necesite contratar algún traballador.

ARTIGO 19. Permiso Oficial non Retribuido

Todo o persoal, sempre que sexa posible a súa substitución e que o solicite con quince días de antelación salvo no caso de urxencia no que poderá ser rebaixado este prazo, terá dereito a un permiso non retribuído de entre seis días e un mes.

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

O traballador que solicitase un permiso non retribuído, superior a sete días, non poderá volver a exercer este dereito hasta que transcurra como mínimo dous anos.

Quedarán 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 20. Incapacidade Laboral Transitoria

As empresas complementarán hasta o 100% do salario, as prestacións económicas derivadas de accidente laboral, has 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 aboará o 100% do salario que teña recoñecido o traballador, dos tres primeiros días da primeira baixa do ano.

ARTIGO 21. Traballo Nocturno

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

ARTIGO 22. Revisións Médicas

A todo o persoal afectado por este Convenio se lle efectuará un recoñecemento médico anual obrigatoriamente e unha revisión xinecolóxica voluntaria cada seis meses ó persoal feminino previa negociación, en ámbolos dous casos, entre o Comité de Empresa ou Delegados de Persoal e a Dirección do Centro para a elección do lugar no que haxa que realiza-la revisión indicada. Dita revisión inclúe a obrigatoriedade de realizar ó persoal de radioloxía as probas específicas legalmente establecidas para eles.

ARTIGO 23. Xubilación

A xubilación será obrigatoria aos sesenta e cinco anos para o persoal afectado por este convenio, sempre e cando o traballador reuna un período mínimo de cotización que lle permita alcanzar o 80% da base reguladora. Por cada xubilación obrigatoria a empresa comprométese a facer un contrato indefinido, de igual xornada, dentro dos tres meses anteriores ou posteriores de producirse, dacordo coa lei 14/2005 do 1 de xullo.

As empresas e traballadoras/es poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ambas partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real Decreto 1.194/1985 de 17 de xullo debendo as Empresas substituílos simultaneamente ao seu cese por xubilación por outros/as traballadores/as nas condicións previstas no citado Real Decreto.

ARTIGO 24. Formación e Promoción Profesional

As empresas facilitarán os medios e colaboraran na formación e promoción profesional do persoal afecto ós seus centros dentro das disponibilidades dos mesmos e fora das horas de traballo.

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

ARTIGO 25. Contrato por Acumulación de Tarefas

Segundo o establecido no artigo 15. 1. b) do Estatuto dos Traballadores (modificado polo Rela Decreto Lei 8/1997, de 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 periodo de 18 meses.

ARTIGO 26. Periodo de Proba

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

ARTIGO 27. Dereito de Reunión

Fíxase un tempo de 12 horas retribuídas ó ano para a celebración de Asembleas, comprometéndose os representantes legais dos traballadores a garantir o funcionamento dos servizos imprescindibles, os cales serán determinados 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 xuntarse 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 ó 33% da plantilla. 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 ne-la asuntos que figuren previamente incluídos no orde do día. A presidencia comunicará ó 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 xuntarse simultaneamente toda a plantilla, sin 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, si as condicións do mesmo o permiten.

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

1. Si non se cumpren as disposicións desta lei.
2. Si houberen transcorrido menos de dous meses desde a última reunión celebrada.
3. Si aínda non se houbera resarcido ou afianzado o resarcimento polos danos causados en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
4. Peche legal da empresa.

As reunións informativas sobre Convenios Colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectados polo apartado (b).

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

Cando se someta a asemblea por parte dos convocantes a adopción dacordos que afecten ó 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, porán a disposición dos delegados de persoal ou do comité de empresa un local axeitado 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 28. Cuota Sindical

A requerimento dos traballadores afiliados a algunha das Centrais Sindicais asinantes, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cuota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá a Dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a Central Sindical a que pertenza, a cuantía da cuota, así como o número da conta corrente da Caixa de Aforros ou Entidade Bancaria a que debe de ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as anteditas detracións, agás indicación en contrario do traballador, durante periodos dun ano.

ARTIGO 29. Acumulación de Horas Sindicais

Os Delegados de Persoal ou Membros do Comité de Empresa disporán do crédito de horas mensuais retribuídas determinadas pola lei, nas empresas estableceranse pactos ou sistemas de acumulo de horas dos distintos representantes legais dos traballadores, nun ou en varios dos compoñentes, sen rebasar o máximo total que determina a lei.

ARTIGO 30. Roupas de Traballo

As empresas facilitarán anualmente ós traballadores/as a roupa, calzado e protección necesaria para o desempeño das súas funcións, coa obriga do lavado pola propia empresa.

ARTIGO 31. Comisión Paritaria

Créase a Comisión Paritaria do Convenio, que terá as funcións e fins regulados pola normativa vixente, a cal estará presidida polo Presidente da Comisión Deliberadora e estará composta por igual número de vocais representativos dos traballadores e técnicos por unha parte e de empresarios pola outra, cúa designación concreta recairá sobre as mesmas persoas e en igual número de vocais titulares que foron nomeados para a negociación deste Convenio.

ARTIGO 32. Cláusula de descolgue

Os porcentaxes de incremento salarial establecidos no convenio poderán non aplicarse para aquelas empresas que acrediten obxetiva e de forma fehaciente 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 ós representantes dos traballadores e a Comisión Paritaria a proposta de fixación do aumento salarial. Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tals como o insuficiente nivel de facturación ou a perda incontrovertible de clientela, e se atenderán os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das suas contas de resultados. De producirse acordo entre a empresa e a representación dos traballadores, éste deberá ser comunicado á comisión paritaria. Dito 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 sempre e cando houberse 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 custe que supoña será aboado 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 ós que tiveran acceso como consecuencia do establecido na presente cláusula, observándose respecto de todo ilo sixilo profesional. Naquelas empresas que non teñan elixidos representantes dos traballadores, a negociación efectuarase no seo da Comisión Paritaria.

ARTIGO 33. Lexislación subsidiaria

En todo o non expresamente previsto neste Convenio estarase o que dispoña a Ordenanza laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais de xeral aplicación.

ARTIGO 34. Partes Asinantes

Son partes asinantes do presente Convenio as Centrais Sindicais C.I.G (Confederación Intersindical Galega), CCOO (Comisións Obreras) e UGT (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.

TABOAS SALARIAIS PARA 2005 e 2006

CATEGORÍAS	2005	2006
PERSOAL TÉCNICO SANITARIO		
Director Técnico	1038,78	1077,21
Xefe de Servizos	944,51	979,46
Médico Xefe de Sección ou Adxunto	937,65	972,34
Médico Interno	898,55	931,80
Farmacéutico, Psicólogo	898,55	931,80
Fisioterapeuta, Logopeda	822,06	852,48
Educadores de centros especiais	822,06	852,48
Axudante Técnico Sanitario/DUE	792,05	821,36
Asistente Social	792,05	821,36
Xefe de Enfermería	898,55	931,80
Auxiliares Sanitarios Especializados, Coidadores de Centros Especiais	727,11	754,01
PERSOAL SUBALTERNO SANITARIO		
Coidadores, Sanitarios, Auxiliares Clínica	697,09	722,88
PERSOAL DE COCIÑA		
Xefe de Cociña	758,43	786,49
Cociñeiro de Primeira	733,91	761,06
Cociñeiro de Segunda	705,53	731,63
Axudante de Cociña	679,51	704,65
Xefe de Economato	717,78	744,34
Reposteiro	707,76	733,95
Fregador/a	671,01	695,84
Axudante de Economato	671,01	695,84
PERSOAL DE SERVICIOS XERAIS		
Encargada	705,53	731,63
Subencargada	705,53	731,63
Auxiliar de Axuda a Domicilio*	697,09	722,88
Pranchadora, Costureira, Lavandeira	671,01	695,84
Limpadora	671,01	695,84
PERSOAL DE SERVICIOS VARIOS		
Fotógrafo, Electricista, Conductor, Mecánico, Xardiñeiro, Albañil, Pintor, Carpinteiro	746,86	774,49
Peón de Xardiñería ou Albañilería, etc.	671,01	695,84
Conserxe	705,53	731,63
Porteiro	671,01	695,84
Telefonista	682,17	707,41
PERSOAL ADMINISTRATIVO		
Administrador	711,63	737,96
Xefe de Contabilidade	711,63	737,96
Oficial Administrativo	706,30	732,43
Técnico Documentación Sanitaria	706,30	732,43
Auxiliar Administrativo	671,01	695,84
PERSOAL DE PISOS		
Camareiras	680,21	705,38