

# Proposta *CIG – UGT - CCOO* negociación convenio hospitalización e internamento da provincia da Coruña



## **Proposta CIG – UGT - CCOO negociación convenio hospitalización e internamento da provincia da Coruña**

### **Artigo 1. Ámbito de aplicación**

Este convenio será de aplicación en toda a provincia da Coruña e establece as normas básicas e regula as condicións mínimas de traballo entre as empresas destinadas a establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas, coa excepción das institucións da Seguridade Social.

En todo o no regulado polo presente Convenio Colectivo aplicarase suplementariamente o Estatuto dos traballadores.

### **Artigo 2. Ámbito funcional**

Este convenio provincial regula as condicións de traballo entre as empresas que desenvolven a súa actividade dentro do grupo de establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas, coa excepción das institucións da Seguridade Social.

### **Artigo 3. Ámbito temporal**

A duración deste convenio será de 2 anos, do 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro do 2024, prorrogándose automaticamente por períodos anuais, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes dentro dos dous últimos meses de vixencia do convenio ou das súas prórrogas. En todo caso, unha vez rematada a súa vixencia, este manterá en vigor o seu contido normativo, ata que sexa substituído por un novo convenio colectivo.

Finalizada a vixencia deste convenio, denunciado ou non, e ata que se logre acordo expreso sobre outro que o substitúa, prorrogarase a totalidade do seu contido. Incrementarase anualmente o importe das retribucións establecidas no anexo do convenio, tanto na súa parte fixa como na variable, de cada categoría mentres se manteña a aplicación do convenio ata a formalización dun novo, con base na taxa de variación anual do ano anterior experimentada polo índice de prezos de consumo (IPC real), cando esta sexa positiva.

Os efectos do convenio entrarán en vigor dende a data da súa publicación no BOP, agás o artigo 4 relativo ao incremento salarial que ten carácter retroactivo, e respecto do artigo 22. b) dende o 1 de xaneiro do 2023

### **Artigo 4. Revisión salarial**

*As táboas salariais serán as anexas a este convenio para os anos de vixencia do convenio. A porcentaxe de incremento será a equivalente ao SMI publicado actual asegurando a diferenza porcentual entre grupos e niveis profesionais que establecían as táboas existentes.*

Con independencia do momento en que teña lugar a publicación do presente convenio, e das actualizacións salariais das próximas anualidades, os incrementos salariais correspondentes deberán satisfacerse con carácter retroactivo desde o primeiro día de cada ano. Para tal efecto, as persoas traballadoras percibirán unha «nómina de atrasos» no mes seguinte a aquel en que se publique cada actualización salarial, debendo indicarse en tal nómina os períodos de servizos cos que se corresponden as cantidades satisfeitas.

12/01/23

Cando deban satisfacerse salarios con carácter retroactivo, o ingreso das cotas correspondentes á Seguridade Social, desemprego, Fondo de Garantía Salarial e formación profesional realizarase nos prazos indicados no artigo 56.1.c) do Regulamento xeral de recadación da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto 1.415/2004, do 11 de xuño.

Establecese una cláusula de revisión para o suposto de que o IPC real estatal a 31 de decembro de cada uns dos anos pactados, rexistre un valor superior os incrementos pactados cada ano.

Naqueles casos en que o pagamento do salario establecido neste convenio non cheguen ao SMI establecido pola lexislación vixente anualmente, complementarase ata o SMI, de xeito non compensable nin absorbible por futuras melloras, que se regularizará ao mes seguinte da actualización do SMI publicado e mensualmente a partir desta data. Para o calculo do SMI só se terán en conta os conceptos recollidos como salario base nas táboas anexas.

Para o ano 2023 garántese un salario mínimo para os traballadores a xornada completa de 16.340 euros ao ano.(60% do salario medio do estado, segundo as indicacións do Consello de Europa)

### **Artigo 5. Vinculación á totalidade**

Este convenio constitúe un todo orgánico e as partes quedan vinculadas ao cumprimento na súa totalidade. Se no proceso de homologación a autoridade competente modifica algunha das cláusulas na súa actual redacción, a comisión negociadora deberase reunir para considerar se cómpre modificación, mantendo a vixencia do resto do articulado do convenio ou se, pola contra, a modificación de tal ou tales obriga a revisar as condicións recíprocas que as partes fixen.

### **Artigo 6. Garantía “ad personam”**

Por seren condicións mínimas as outorgadas neste convenio, respectaranse “ad personam” as máis beneficiosas consideradas no seu conxunto e cómputo anual.

### **Artigo 7. Dereitos sindicais**

As empresas recoñecerán a todos os sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos e consubstanciais para afrontaren a través deles as necesarias relacións entre as persoas traballadoras e empresarios/as, sempre que aqueles teñan unha afiliación do 15 por cento.

a) As empresas respectarán o dereito de todos os/as traballadores e traballadoras a sindicárense libremente, admitirán que as/os traballadoras/es afiliadas/os a un sindicato poidan realizar xuntanzas, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal das empresas.

Non poderán suxeitar o emprego dun traballador ou dunha traballadora á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir a un traballador ou a unha traballadora ou prexudicalos de calquera outra forma por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas que dispoñan de suficiente afiliación, co fin de que esta se distribúa fóra das horas de traballo e sen que o exercicio de tal práctica poida interromper o proceso produtivo.

Todos os centros dispoñerán dun taboleiro sindical, no que os sindicatos debidamente implantados poderán inserir comunicacións, das que remitirán copia á dirección da empresa.

b) Cota sindical.–Por requirimento dos traballadores afiliados e das traballadoras afiliadas ás centrais sindicais ou sindicatos que posúan a representación previa referida no parágrafo anterior, as

empresas descontaralle na súa nómina mensual o importe da cota sindical correspondente. As persoas traballadoras interesadas en tal operación remitirán á dirección da empresa un escrito no que expresarán con claridade a orde do desconto, á central sindical ou sindicato ó que pertence, a contía da cota, así como o número de conta corrente á que se debe transferir esta cantidade. As empresas efectuarán as ditas detraccións, agás indicación en contra, durante períodos dun ano. A dirección da empresa entregalle copia da transferencia á persoa representante do sindicato.

**c) Negociación colectiva.**—Ás persoas das empresas vinculadas a este convenio, que participen nas comisións negociadoras dos convenios ou nas comisións paritarias, seranlles concedidos permisos retribuídos por estas, co fin de facilitarlles o labor como negociadores e durante o transcurso desta negociación, sempre que á empresa lle afecte a dita negociación.

**d) Excedencias.**—Poderá solicitar a situación de excedencia aquela persoa traballadora que posúa cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario do sindicato respectivo e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres estea no exercicio de dito cargo, reincorporándose á súa empresa se o solicitase no prazo dun mes, ó rematar o desempeño deste. En empresas cun cadro de persoal superior a 50 persoas traballadoras, as persoas afectadas polo remate da súa excedencia cubrirán a primeira vacante que, do seu grupo profesional, se produza no seu cadro de persoal de pertenza, agás pacto individual en contra.

**e) Asembleas.**—O número de asembleas de persoal que se poderán realizar nas condicións previstas que se establecen no artigo 78 do Estatuto dos Traballadores será de seis (6) ao ano, podendo distribuírse as datas da súa celebración na forma que aqueles consideren máis conveniente. O disposto no parágrafo anterior entenderase sen prexuízo do que establece o último parágrafo do devandito artigo 78.

### **Artigo 8. Comité de empresa**

O comité de empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores e das traballadoras na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis, recoñécenselles aos comités de empresa as seguintes funcións:

**A) Seren informados pola dirección da empresa:**

**a)** Trimestralmente sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

**b)** Anualmente, coñecerán e terán á súa disposición o balance, a conta de resultados, a memoria e no caso de que a empresa revista forma de sociedade por accións ou participación, cantos documentos se lles dean a coñecer ás persoas asociadas.

**c)** Con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre as reestruturacións e as reducións do cadro de persoal, e sobre os plans de formación profesional da empresa.

**d)** En función da materia de que se trate:

1) Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias. Estudos de tempo, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

2) Sobre a fusión, absorción ou modificación do “status” xurídico da empresa, cando isto supoña calquera incidencia que afecte ó volume do emprego.

3) A empresa facilitaralle ó comité de empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o comité para efectúa-las reclamacións oportunas, segundo a lexislación vixente, entre a empresa e, se é o caso, a autoridade laboral competente.

4) Sobre sancións impostas por faltas moi graves, e en especial, en supostos de despedimento.

5) No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos, cesamentos e ascensos.

**B)** Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

**a)** Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto ós pactos, condicións ou usos da empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas entre a empresa e os organismos ou tribunais competentes.

**b)** A calidade da docencia e da efectividade desta nos contratos de formación e capacitación da empresa.

**c)** As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa.

**C)** Colaborar, como regulamentariamente se determine, na xestión de obras sociais establecidas pola empresa, en beneficio das persoas traballadoras ou da súa familia.

**D)** Colaborar coa dirección da empresa para conseguilo cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade na empresa.

**E)** Recoñécese ó comité de empresa capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relacionado co ámbito das súas competencias.

**F)** As persoas que integran o comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán o sixilo profesional en todo o referente ás letras a) e c) do punto A) deste artigo, aínda despois de deixaren de pertencer ó comité de empresa e en especial en todas aquelas materias sobre as que a dirección da empresa sinale expresamente o carácter reservado.

**G)** O comité velará non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios da non discriminación, igualdades de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

### **Artigo 9. Garantías sindicais**

a) Ningunha persoa que forme parte do comité de empresa ou que sexa delegado ou delegada de persoal poderá ser despedido ou despedida nin ser sancionado ou sancionada durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sancións e bases e na actuación da persoa no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedecesen a outras causas, deberase tramitar expediente contradictorio, no que será oído, a parte da persoa interesada, o comité de empresa ou representantes delegados ou delegadas de persoal, ou delegados ou delegadas do sindicato ó que pertenza, no suposto de estar recoñecido como tal na empresa.

Posuirán prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo, respecto dos demais traballadores e traballadoras, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

b) Non poderán ser discriminadas na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación.

c) Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbalo normal desenvolvemento do proceso

12/01/23

productivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicándolle todo isto previamente á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legal vixente para tal efecto.

d) Dispoñerán dun crédito de horas mensuais retribuídas cada unha das persoas do comité ou delegados e delegadas de persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas reunións de representación, de acordo coa seguinte escala:

#### TRABALLADORES/AS HORAS

Ata 100 traballadores/as 15

De 101 a 250 traballadores/as 20

De 251 a 500 traballadores/as 30

De 501 a 750 traballadores/as 35

De 751 traballadores/as en diante 40

Non se computará dentro do máximo legal de horas o exceso que sobre este mesmo se produza con motivo da designación de delegados/as de persoal ou persoas que formen parte do comité de empresa como compoñentes de comisións negociadoras de convenios colectivos nos que sexan afectados/as e, polo que se refire á celebración de sesións oficiais, a través das cales transcorran tales negociacións, e cando a empresa en cuestión se vexa afectada polo ámbito de negociación referido.

e) Sen superar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas das que dispoñen os membros do comité de empresa ou persoas que son delegadas de persoal, co fin de prever a asistencia destas persoas a cursos de formación ou outras actividades.

f) O total de horas retribuídas dos membros do comité de empresa a que se refire a letra d) poderase acumular para seren gozadas por un ou varios dos seus compoñentes sen superar o máximo total, sempre que medie acordo ó respecto do comité, debidamente comunicado á dirección da empresa con oito días de antelación ó mes de que se trate, e non supoña alteración grave do réxime laboral desta.

#### **Artigo 10. Clasificación profesional**

O persoal a que se refire este convenio será clasificado nos grupos e subgrupos que figuran no anexo I, capítulo I sección primeira a deste convenio.

Tales grupos profesionais teñen carácter acumulativo e non implican a obriga de ter provistas todas elas se a necesidade ou volume do centro non o regulasen.

Cando a persoa traballadora realice funcións superiores ás do seu grupo profesional, por un período superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos, pode reclamar o ascenso. Así mesmo, terá dereito á diferenza retributiva entre o seu grupo profesional e a función que efectivamente realice.

#### **Artigo 11. Contrato de traballo**

O contrato de traballo efectuarase por escrito.

Deberán constar por escrito os contratos efectuados para formación por tempo e para obra ou servizo determinado e os contratos a tempo parcial. De non se cumprir tal esixencia, consideraranse efectuados por tempo indefinido.

En todo caso, calquera das partes poderá esixir que o contrato se formalice por escrito, mesmo no transcurso da relación laboral.

As partes asinantes comprométese a realizar a contratación indefinida a tempo completo ordinaria, contribuíndo á mellora da competitividade das empresas, á mellora do emprego, reducindo a

12/01/23

temporalidade e rotación do mesmo. O persoal con contratos temporais e de duración determinada non pasará do 10% do total do cadro de persoal e terá os mesmos dereitos que o persoal con contratos de duración indefinida

As empresas constituíran xunto co comité de empresa unha “comisión de seguimento de contratación” que se reunirá con carácter ordinario cada dous meses e con carácter extraordinario a petición de calquera das dúas partes. As súas funcións serán as marcadas neste artigo e as que a lei vixente propoña.

- Informar dos postos de traballo ocupados por persoal con contrato temporal.
- Información da empresa das vacantes existentes.
- No mes de decembro darase información das necesidades de contratación para o seguinte ano.
- A Comisión de contratación terá como mínimo unha reunión semestral para marcar un calendario coas previsións de chamamento semestral para as persoas fixas-descontinuas.
- Información dos contratos de formación que se concerten.
- Acordar cales serán as persoas titoras designadas para a formación, que deberán contar coa formación ou experiencia axeitadas para estas tarefas.

### **Contratos fixos-descontinuos**

Crearase unha bolsa de emprego na que se integrarán as persoas fixas-descontinuas durante os períodos de inactividade. Esta información é de pleno acceso para todas as seccións sindicais con representación.

O chamamento ten que realizarse por escrito e producirse por rigorosa orde de antigüidade e por categoría. Esta realizarase cunha antelación mínima de 15 días.

O tempo máximo para producirse o chamamento será de tres meses); en caso de non ser así a persoa traballadora pode decidir causar baixa na empresa cunha indemnización por chamamento de 45 días/ano, cando este coincida coa terminación da actividade e non se produza, sen solución de continuidade, un novo chamamento.

Todas as persoas traballadoras eventuais cun período na empresa superior a 180 días/ano durante dous anos consecutivos adquirirán a condición de fixa-descontinua.

toda persoa traballadora fixa-descontinua en situación de incapacidade temporal ten que ser incorporado o chamamento, ser dado de alta e despois tramitar a baixa pola incapacidade de corresponda.

O goce das vacacións terá que ser necesariamente en período de actividade.

A empresa ofertará ás persoas fixas descontinuas, por estrito orden de antigüidade, as vacantes de postos fixos ordinarios que se produzan. Esta información será de tratamento na “comisión de seguimento de contratación”

### **Contratos de formación en alternancia e contrato formativo**

Todos os artigos recollidos neste convenio serán de aplicación para este colectivo de persoas traballadoras.

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

As persoas contratadas con contrato formativo ou de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin horas extraordinarias en ningún suposto. O seu horario de traballo e as actividades formativas será en quenda de mañá.

12/01/23

No contrato de *formación en alternancia* non pasará dos 12 meses. Este contrato poderá prorrogarse se non se obtivo o título até o máximo legal de dous anos. O tempo de traballo efectivo na empresa non deberá pasar en ningún caso dos seis meses por ano.

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

### **Contratación a tempo parcial**

Entenderase por contrato a tempo parcial aquel en que a xornada semanal total estea comprendida entre as 20 horas semanais como mínimo e o 77% da xornada semanal ordinaria fixada no presente convenio colectivo como máximo.

Non se poderán subscribir contratos a tempo parcial por baixo da xornada mínima antes fixada. Aqueles contratos que, incluídas as horas complementarias que se pacten, superen o 77% da xornada semanal ordinaria, retribuiranse como se fosen contratos a xornada completa.

Porén, non será de aplicación o expresado no parágrafo anterior a aqueles contratos a tempo parcial validamente subscritos coa empresa que excedan o límite do 77 % con motivo de verificarse por calquera circunstancia legal ou pactada unha redución da xornada semanal ordinaria.

A xornada de traballo rexerese polos mesmos criterios polos que se rexe a xornada laboral ordinaria no presente convenio colectivo. A xornada farase sempre en horario continuado, salvo pacto en contrario co traballador/a e coa representación dos traballadores/as. En calquera caso, o traballador/a coñecerá ao comezo da prestación laboral baixo esta modalidade o horario fixado así como, de ser o caso, a posíbel distribución de quendas.

Só se poderá realizar pacto de horas complementarias nos contratos indefinidos a tempo parcial. As horas complementarias deberán pactarse entre empresa e traballador/a. Este pacto farase por período dun ano. Fixado o período inicial do acordo de horas complementarias, este considerarase prorrogado automaticamente por un ano máis, salvo que o traballador/a renuncie a el cunha antecedencia mínima de 15 días antes de que finalice o período pactado.

Se durante dous anos consecutivos se realiza unha xornada superior á xornada ordinaria pactada en máis dun 10% a través das horas complementarias, o traballador/a terá dereito a que se incremente a xornada ordinaria nun 10%, comunicándose tal ampliación ao Servizo Público de Emprego e á representación dos traballadores/as. Esta ampliación non impedirá subscribir un novo pacto de horas complementarias cos mesmos requisitos e topes establecidos no presente convenio.

A presente regulación dos contratos a tempo parcial non afectará as xornadas reducidas por conciliación da vida familiar e laboral.

### **Contrato de traballo de duración determinada por substitución de persoa traballadora**

A empresa cinguirá a actividade da persoa traballadora contratada mediante esta modalidade á especificada no contrato como causa da substitución e ligada ás quendas da persoa especificada nominalmente contrato de traballo.

### **Artigo 12. Período de proba**

Os ingresos que se acollan na empresa enténdense realizados a título de proba, a cal rexerese pola seguinte escala:

- Técnicos titulados: 3 meses
- Resto do persoal, agás non cualificados: 1 mes.
- Persoal non cualificado: 14 días laborais.



12/01/23

Ao persoal que supere o período de proba seralle recoñecida como data de antigüidade a de ingreso na empresa. En todo caso, o persoal en período de proba terá dereito á retribución e demais beneficios correspondentes a súa categoría.

Durante o período de proba, ámbalas dúas partes poderán rescindir o contrato sen previo aviso e sen que teña por isto dereito a reclamación ou indemnización algunha.

### **Artigo 13. Ascensos**

Todo o persoal da empresa terá igualdade de condicións e dereito de preferencia a cubrir as vacantes existentes en calquera dos grupos profesionais destas.

Os ascensos efectuaranse coas condicións seguintes:

- a) Titulación axeitada.
- b) Coñecemento do posto de traballo.
- c) Entrevista persoal.
- d) Superar satisfactoriamente as probas que propoña a comisión de seguimento, as cales se axeitaran ó posto de traballo que se vaia desempeñar.

Crearase unha comisión de seguimento formada pola empresa e a RLT para tal fin, reuníndose con carácter periódico. Nesta comisión daranse conta de tódolos procesos de ascenso e acordarase o procedemento e baremo a seguir nos procesos de ascenso.

### **Artigo 14. Licenzas**

A persoa traballadora, logo de aviso previo e xustificación, poderase ausentar do traballo con dereito a remuneración polos motivos e tempos seguintes:

- a) Quince días-por matrimonio ou unión legal de feito.
- b) Dous días por matrimonio ou unión legal de fillas ou fillos.
- c) Un día por matrimonio ou unión legal de irmás, irmáns, cuñadas e cuñados.
- d) Dez días en caso de falecemento: do cónxuxe ou unión legal de feito , de fillos/as de calquera dos cónxuxes unión legal de feito.
- e) Seis días por nacemento ou adopción de fillo/a, compatible coa suspensión de nacemento e coidado do/a menor.
- f) Seis días en caso de falecemento de pais, nais de calquera dos cónxuxes ou unión legal de feito .
- g) Un día por casamento ou unión legal de feito de pais ou nais.
- h) Catro días en caso de doenza grave ou intervención de familiares a que se refiren os puntos anteriores, que se poderán ampliar ata sete días cando de producirse fóra do concello de residencia da persoa traballadora.  
Poderá facerse uso dos días de forma discontinua mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.
- i) Tres días por falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o 2.º grado de consanguinidade ou afinidade, ampliándose a cinco de producirse fóra do concello de residencia da persoa traballadora.

12/01/23

Nos supostos nos que o falecemento sexa de irmáns, irmás, cuñados e cuñadas o permiso será de seis días. No caso unicamente de falecemento de tíos, tías, sobriños, sobriñas e curmáns que vivan no mesmo domicilio tres días, se non un día.

Poderá facerse uso dos días de forma descontinua mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

j) Dous días por traslado de domicilio.

k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.

l) Permisos para concorrer a exames oficiais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas: o día da proba

m) Catro días de libre disposición a o ano para todo o persoal, a gozar de común acordo coa dirección da empresa que non se poden acumular ás vacacións no período ordinario e sempre que estas impliquen substitución e quedando excluídos os períodos de máis actividade da empresa para o seu goce, debendo de solicitalo a lo menos 7 días naturais de antelación, salvo en caso de urxencia xustificada que poderá realizalo con 4 días de antelación.

Cando unha persoa traballadora solicite o goce dos días de libre disposición en forma e tempo establecido, de non ter resposta en 4 días naturais da empresa por escrito entenderase concedida a petición, salvo en casos de urxencia en que o prazo redúcese a dous días naturais.

No caso de denegación esta deberá estar debidamente xustificada por escrito aludindo aos motivos obxectivos desta, non tendo a consideración de xustificación válida as resposta automatizadas ou as de carácter xenérico.

Perderá o seu efecto a segunda denegación de xeito consecutivo dun día de libre disposición, considerándose este concedido.

Se por causas organizativas a empresa non puidera conceder o día de libre disposición solicitado, deberá de garantir que a persoa traballadora, en caso de estar interesado, poda desfrutar do mesmo dentro dos catro meses seguintes a solicitude efectuada.”

n) Polo tempo indispensable para a realización de probas, tratamentos ou consultas médicas, debidamente acreditadas do propio traballador, tanto no ámbito da sanidade pública como da sanidade privada. Este permiso será de aplicación para o propio traballador/a e, nos supostos de fillos/as, persoas con diversidade funcional ao seu cargo ou ascendentes dependentes, naqueles casos nos que, pola súa idade, estado de saúde ou discapacidade, non se vallan por si mesmas. Dentro deste permiso entenderase incluído acompañar o cónxuxe ou unión legal de feito a probas invasivas que requiran sedación, sempre que sexa aconsellado polo facultativo correspondente.

Para os efectos do cómputo dos días de permisos e licenzas regulados neste artigo, o día inicial do goce das licenzas retribuídas será o primeiro día en que a persoa titular do dereito teña obriga de traballar a partir daquel en que se produciu o feito que dá dereito ao permiso. Dentro dos días de goce das licenzas retribuídas (excepto a de matrimonio) non computarán, para os efectos da súa duración, os días en que a persoa titular do dereito non tiña a obriga de traballar. Os permisos e licenzas vinculados á hospitalización dun familiar non se extinguen coa alta hospitalaria se esta non vai acompañada de alta médica.

### **Artigo 15 . Vacacións**

Establecese un período de vacacións para todo o persoal das empresas afectadas por este convenio, que comprenderá 30 días naturais, con un mínimo de 22 días laborais, retribuídos conforme á media obtida pola persoa traballadora, por tódolos conceptos, en xornada normal, nos tres meses anteriores á data de iniciación destas.

Os departamentos de persoal dos diferentes centros establecerán o período de vacacións e de forma rotatoria entre os meses de xuño a setembro como período ordinario, ambos incluídos.

### **Artigo 16. Excedencias**

#### **Por coidado de fillos e familiares**

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo ou filla, tanto cando sexa por natureza, como por adopción ou acollemento persoal.

Este dereito concédese tamén para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A persoa que exerza este dereito poderá renunciar ó mesmo e pedir o reingreso na empresa solicitándoo por escrito. A reincorporación farase efectiva dentro dos trinta días seguintes á súa solicitude de reincorporación.

O período no que a persoa permaneza en situación de excedencia por algún dos motivos expostos neste apartado terá dereito á conservación do cómputo de antigüidade e á reserva do seu posto de traballo.

Cando a excedencia sobrepase os dous anos deberá de acreditarse non ter traballado noutra empresa da competencia mediante un informe de vida laboral.

#### **Forzosa**

Este tipo de excedencia concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo, e dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia. Tamén poderán

exercer este dereito aquelas persoas que posúa cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario do sindicato respectivo o nacional en calquera das súas modalidades, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, de acordo co indicado no apartado d), artigo 7.º deste convenio.

O reingreso na empresa, comunicarase con cinco días de antelación, e producirase en calquera caso dentro do mes seguinte ao cese no cargo.

#### **Voluntaria**

A persoa con polo menos unha antigüidade dun ano na empresa ten dereito a que se lle recoñeza, por motivos particulares, a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. A petición da excedencia será resolta pola empresa no prazo máximo dun mes, a partir da data de presentación da solicitude.

En caso de solicitar períodos inferiores ao máximo establecido, a persoa traballadora poderá solicitar ampliación a este máximo cun prazo de 15 días de antelación á data de incorporación.

Este dereito só poderá ser exercitado outra vez pola mesma persoa se transcorreron catro anos desde o remate da anterior excedencia.

Solicitando o reingreso en tempo hábil, se non existisen prazas vacantes da súa categoría, a persoa traballadora excedente poderá ocupar unha vacante de categoría inferior á que antes desempeñaba,

12/01/23

respectándose as condicións laborais e correspondentes á nova categoría, e conservando o seu dereito preferente a ocupar a primeira vacante que se produza na categoría ordinaria.

Terán dereito tamén a unha licenza non retribuída, non inferior a sete días e non superior a catro meses, con dereito á reserva do posto de traballo cuxo goce poderá pospoñerse por necesidades do servizo e non coincidirá co período de vacacións. Agás no caso de hospitalización prolongada por accidente, enfermidade ou enfermidade grave que implique repouso domiciliario, acreditado por prescrición facultativa, do cónxuxe ou parentes de ata primeiro grao.

Será necesario acreditar o grao de parentesco e haberá que xustificar a denegación do permiso na data solicitada.

En todos os supostos recollidos no presente apartado facúltase á empresa para formalizar contrato de interinidade para cubrir o posto do traballador/a con reserva de posto de traballo.

## **Artigo 17. Protección á maternidade, lactación e conciliación**

### **Protección á maternidade**

O persoal terá dereito a un permiso retribuído para a realización e o acompañamento a tratamentos de fecundación asistida e para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensable para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada

Do mesmo xeito, o persoal terá dereito a un permiso retribuído polo tempo indispensable nos casos de adopción ou o acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre que teñan lugar dentro da xornada de traballo.

No caso da adopción internacional, ou cando sexa necesario o desprazamento previo da persoa proxenitora ao país de orixe da crianza adoptada, poderá facer uso dun permiso non retribuído de até catro semanas incluso antes da resolución pola que se constituía a adopción, conservando as cotizacións.

### **Anniocentese**

A realización dunha anniocentese terá carácter retribuído ao tratarse dun exame prenatal. A duración deste permiso retribuído será de dous días. Podendo acollerse a este permiso tamén a parella da traballadora xestante para atender ao seu coidado.

### **Lactación**

Este permiso constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes e mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores nos caso que ambos traballen.

Por lactación dun fillo ou filla menor de 12 meses, a persoa terá dereito a unha hora de ausencia de traballo, que poderá dividir en dúas fraccións de media hora cada unha. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen. No caso de nacementos múltiples, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito.

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactación, a vontade da persoa traballadora, por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, nun total de 21

12/01/23

días laborais despois do gozo do permiso de maternidade No caso de nacemento múltiple, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito.

Se as dúas persoas proxenitoras son traballadoras desta empresa poderán compartir parte ou a totalidade do permiso entre elas, se así o deciden

### **Permiso médico.**

20 horas anuais para acompañar os fillos/as menores de 18 anos, acollidos/as menores, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou pola súa avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, (enténdese que se da este suposto cando convivan coa persoa traballadora e teñan recoñecido un grado de dependencia por la Xunta de Galicia, circunstancia que deberá acreditar a persoa traballadora que queira gozar do dereito), para acompañalos na realización de probas, tratamentos ou consultas médicas, así como para asistir as titorías dos fillos/as debidamente acreditadas, necesitándose nestes casos solicitalo goce cun aviso previo mínimo de 48 horas.

### **Redución de xornada**

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo un/unha menor, familiar ou persoa dependente a cargo terá dereito a unha redución de xornada de traballo, entre un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso corresponderalle á traballadora ou traballador, de xeito que poida compatibilizar as súas responsabilidades de coidado co seu traballo.

### **Concreción horaria da xornada por motivos de conciliación**

O persoal con crianzas fillas ou fillos menores ou con familiares a cargo ou persoas dependentes terá dereito á flexibilización/reordenación/modificación da xornada de traballo, distribuíndo esta con absoluta liberdade, sempre que en cómputo semanal resulten cumpridas as horas semanais de traballo aplicábeis. Para isto deberá presentar unha solicitude por escrito cunha antelación de 15 días, indicando o horario solicitado.

Naqueles servizos nos que por causas organizativas non sexa posible flexibilizar o horario, a dirección comprométese a comunicar con carácter preferente unha vacante nun posto de traballo de similar categoría que si o permita ou favorecer a permuta entre distintos postos de traballo sempre que se cumpran uns requisitos preestablecidos e as dúas persoas estean de acordo.

Notificarase ao comité de empresa por parte da dirección os casos nos que se produzan estas flexibilizacións de xornada atendendo ós aspectos de confidencialidade que marca a Lei orgánica de protección de datos.

### **Vacacións.**

Terán dereito preferente á elección do período de vacacións as traballadoras xestantes e o persoal con crianzas menores de 14 anos ou maiores dependentes ao seu coidado, tendo prioridade as que reúnan a condición de proxenitor ou proxenitora de familia numerosa, familias monoparentais ou o persoal que acredite por sentenza xudicial ou acordo legal que ten que gozar das vacacións coas súas crianzas nese período.

Este dereito preferente non alterará o a rotación establecida, sendo obriga da empresa establecer mecanismos que garantan a rotacións do persoal dentro do período vacacional.

Do mesmo xeito, o persoal terá dereito á fixación dun período alternativo de vacacións no caso de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos para o coidado do lactante, nacemento, adopción ou acollemento. Os permisos mencionados anteriormente, así como os períodos de incapacidade temporal, poden acumularse ás vacacións. Neste caso, o dereito ás vacacións poderá exercerse mesmo despois do remate do ano natural a que estas correspondan.

### **Artigo 18. Salario base**

O soldo base é o que consta para cada categoría profesional na táboa salarial anexa a este convenio. Non existirá ningunha diferenza salarial en igual prestación de servizos por razón de xénero.

### **Artigo 19. Complemento persoal de antigüidade**

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá, por este concepto, un cinco por cento do salario base por cada tres anos de servizo na empresa. A data inicial para o cómputo da antigüidade será a de ingreso na empresa.

O importe de cada trienio comezará a retribuírse dende o día 1 do mes seguinte o seu vencemento.

En caso de que as persoas traballadoras con contrato en prácticas ou de formación continuasen ó servizo da empresa ó remataren aquelas, computaráselle o tempo traballado en virtude de tales contratos para os efectos de antigüidade.

### **Artigo 20.- Complemento de nocturnidade e festivos traballados**

1. Complemento de traballo nocturno.-Este complemento consistirá no 30 por cento do salario base. Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22.00 horas e as 8:00 do día seguinte. Se o tempo traballado dentro do período nocturno fose inferior a tres horas, aboarase exclusivamente sobre as horas traballadas.

2. Plus de domingos e festivos.-Abonarase a cantidade de 30 euros (a maiores do salario base día), por cada domingo e festivo traballado.

3.- Plus día 24 decembro.- As persoas traballadoras que presten servizo nas quendas de tarde e noite do día 24 de decembro cobrarán o plus por importe de 50

4.- Plus día 25 decembro.- As persoas traballadoras que presten servizo nas quendas de mañá e de tarde do día 25 de decembro cobrarán o plus por importe de 50

5.-Plus día 31 decembro.- As persoas traballadoras que presten servizo nas quendas de tarde e noite do día 31 de decembro cobrarán o plus por importe de 50

6.-Plus día 1 xaneiro.- As persoas traballadoras que presten servizo nas quendas de mañá e de tarde do 1 de xaneiro cobrarán o plus por importe de 50

7.- Plus día 5 de xaneiro.- As persoas traballadoras que presten servizos na quenda de noite do 5 de xaneiro cobrarán o plus por importe de 50 euros

8.-Plus día 6 xaneiro.- As persoas traballadoras que presten servizo nas quendas de mañá e de tarde do día 6 de xaneiro cobrarán o plus por importe de 50 euros

### **Artigo 21. Complemento asistencia.**

Pola asistencia ao posto de traballo nas xornadas comprendidas de luns a sábado, as persoas traballadoras cobrarán un plus de 6 euros diarios.

### **Artigo 22. Plus de transporte.**

Será percibido por too o persoal afectado por este convenio atendendo, do seguinte xeito, á súa quenda de traballo:

- xornada continúa: 50 euros
- xornada partida: 75 euros

### **Artigo 23. Complemento de especialidade, toxicidade, perigo e penosidade**

Por mor da maior toxicidade, perigo e penosidade, establécese un complemento retributivo para todo o persoal, incluído todo o persoal de limpeza, que desempeñe traballos nalgunha das seguintes

seccións ou departamentos: quirófanos, radioloxía, radioterapia, medicina nuclear, elaboración e manexo de citostáticos, laboratorio de análise, unidade de coidados intensivos, hemodiálise, anatomía patolóxica, urxencias, endoscopias, unidades de internamento de saúde mental, unidade de illamentos.

Inclúese neste apartado ao persoal das clínicas dentais con equipos de raios e servizo de cirurxía.

A contía do complemento será do 25 por cento do salario base.

Para ter dereito a percepción deste complemento será preciso que a dedicación da persoa traballadora ao posto de traballo teña carácter exclusivo ou preferente, e en forma habitual ou continuada. Considerarase como continuada a dedicación nas actividades penosas, tóxicas e perigosas nun horario superior a media xornada.

Cando o destino ó posto non teña carácter habitual e continuado, só se percibirá o complemento en razón dos días en que se desempeñen labores no dito posto e calquera que sexa o número de horas de dedicación a este durante a xornada, sendo este o equivalente a unha xornada de traballo.

Este complemento percibirase única e exclusivamente mentres a persoa desempeña a praza ou posto cualificado, e non supoñerá a consolidación persoal do dereito cando a persoa que o veña percibindo sexa destinado a posto de traballo ou cualificado como de especialidade.

As empresas comprométense a adoptar as medidas oportunas para reducir no posible a toxicidade, perigo e penosidade no desempeño da prestación polas persoas traballadoras.

#### **Artigo 24. Complemento de turnicidade.**

Establecese un complemento segundo ao tipo de quendas a desempeñar polas persoas traballadoras, que corresponderá ás seguintes cantidades:

- 5% do salario base para o rotatorio simple (maña e tarde)
- 10% do salario base para o rotatorio complexo (maña, tarde e noite)
- 10% do salario base para as quendas partidas

#### **Artigo 25. Gratificacións extraordinarias**

a) Unha paga extraordinaria polo 15 de xullo e outra de Nadal, sendo o importe da cada unha delas dunha mensualidade do salario base máis a antigüidade, que se fará efectiva nos días hábiles inmediatamente anteriores a estas datas.

b) Unha gratificación anual en concepto de premio de vinculación ou permanencia por importe dunha mensualidade do salario base máis antigüidade, que se cobrará durante o mes de outubro. Esta cuantía poderá ser prorrateada mensualmente de así solicitalo a persoa traballadora.

#### **Artigo 26. Horas extraordinarias**

A iniciativa do traballo en horas extraordinarias correspóndelle á empresa e a libre aceptación da persoa traballadora.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que se realicen sobre a xornada laboral ordinaria. Aboaranse cun incremento do 75 por cento sobre o salario que correspondese a cada hora ordinaria. No caso de ser devolto en tempo efectivo este corresponderá ao tempo realizado incrementado nun 75%.

Ámbalas dúas partes acordan a conveniencia de reduciren ó mínimo indispensable as horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias habituais: supresión.

b) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como de risco de perda de materiais e materias primas: realización.

12/01/23

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da actividade de que se trata: prioridade na utilización das distintas modalidades da contratación temporal ou parcial establecidas pola Lei.

### **Artigo 27. Xornadas de traballo**

A xornada de traballo para as empresas e persoas traballadoras afectadas por este convenio será de 37 horas en computo semanal, cunha xornada máxima anual de 1683 horas. Computándose o tempo de descanso (bocadillo) de 30 minutos como traballo efectivo.

No caso do persoal con quendas de noite, a xornada máxima anual verase reducida do seguinte xeito:

- de 1 a 40 noites ano: 1653 horas anuais
- máis de 40 noites ano: 1633 horas anuais
- 

O exceso de xornada realizada en cómputo mensual, compensarase preferentemente con descansos nos tres meses seguintes a súa realización e no caso de compensación económica se pagaranse como horas extras.

Como mínimo gózase dun fin de semana libre cada 4 semanas.

Consideráanse como horas saíntes de noite as traballadas ao final da quenda nocturna iniciada no día anterior.

Acordase un tempo de cortesía á entrada e a saída do persoal de 15 min.

Establecerase a xornada continuada durante os meses de xullo, agosto e setembro para todas as persoas traballadoras afectadas por este convenio, coa excepción de que aquelas persoas que traballen en consultas e naqueles servizos que, por unhas especiais características e co actual cadro de persoal, non permitisen aquela implantación, caso no que estas persoas serán compensadas cun día libre en cada un dos devanditos meses con independencia do legalmente establecido.

No caso de non existir acordo entre as partes, as súas discrepancias someteranse ó ditame da comisión paritaria.

Correspóndelle á empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servizo, debendo entregar o calendario laboral a representación legal das persoas traballadoras no primeiro mes de cada ano.

### **Artigo 28. Rexistro de Xornada**

De conformidade coa lei, as partes negociadoras garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

A organización e documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que poidan acordarse no ámbito de cada empresa:

1. O rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de maneira que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento.
2. O rexistro formalizarase mediante un sistema fiable, que garanta a intervención persoal da persoa traballadora na consignación das horas de inicio e finalización da xornada de traballo e que non permita a súa manipulación ou alteración posterior.
3. O deber de rexistro de xornada será tamén esixíbel en traballos que non se presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variábel ao longo da semana ou do mes.



4. O sistema de rexistro deberá respectar en todo caso a intimidade e demais dereitos fundamentais das persoas traballadoras.

Deberase conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e da Seguridade Social na sede da empresas e no centro de traballo, procurando facilitar unha copia mensualmente dos rexistros.

O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera da súa obriga legal de documentar, de forma individualizada por traballador/a, as horas extraordinarias que se presenten, xunto coa súa compensación con descanso ou de ser o caso a súa retribución, para acreditar que non exceden do límite máximo fixado por lei ou convenio.

### **Artigo 29. Dereito á desconexión dixital**

1. Recoñécese o dereito á desconexión dixital nos termos establecidos no artigo 88 da Lei orgánica de protección de datos persoais, no artigo 20 bis do Estatuto do Traballo e neste convenio colectivo.

2. As persoas traballadoras non teñen a obriga de revisar, nin moito menos de responder, as posíbeis mensaxes ou chamadas relacionadas coa súa prestación laboral que se produzan fóra do seu horario de traballo.

3. Nos períodos de vacacións, permisos e descansos a empresa deberá garantir que a actividade produtiva se desenvolva con normalidade e sen perturbar o dereito á desconexión das persoas traballadoras, ora mediante unha adecuada planificación das quendas de vacacións e descansos, ora mediante a contratación de persoal de reforzo.

4. Con carácter excepcional, cando a función desempeñada pola persoa traballadora faga imprescindible que revise mensaxes profesionais fóra do seu horario de traballo, deberá subscribirse previamente un acordo por escrito, na se fixará unha faixa horaria concreta, non superior a 60 minutos por día, durante a que a persoa traballadora debe revisar as mensaxes e atender as urxencias que se produzan. Destes acordos individuais entregarase copia á representación legal dos traballadores/as, dentro dos tres días seguintes á súa subscripción. Para os efectos desta liña, enténdese por urxencia aquela incidencia que racionalmente pode resolverse mediante unha instrución clara e sinxela, que pode transmitirse mediante unha chamada ou mensaxe curta, e que suporía un maior uso de tempo e recursos en caso de non ser atendida de forma inmediata.

5. En calquera caso, o tempo de dispoñibilidade fóra do horario de traballo que excepcionalmente se requira da persoa traballadora será compensado con tempo libre, de modo que en ningún caso poderá superarse a xornada laboral máxima pactada.

### **Artigo 30. Voluntariedade de noites**

O persoal maior de 55 anos con máis de 15 anos de antigüidade na empresa poderá solicitar por escrito perante o Departamento de Recursos Humanos a renuncia voluntaria á realización de quendas de noites. A dirección da empresa comprométese a comunicar por escrito, e con carácter preferente ás persoas interesadas en renunciar voluntariamente á realización de noites, calquera vacante ou praza de nova creación que se produza na empresa e que se adapte ás actitudes e aptitudes da persoa que o solicita, e que teña como principal característica o feito de non ter que realizar quendas de noite. Tanto as solicitudes de renuncia de noites como as vacantes susceptibles de ocupar serán comunicadas ao comité de empresa e acordada con este a súa adxudicación.

### **Artigo 31. Gardas localizadas**

O persoal que realice gardas en réxime de localización terá dereito a recibir, cando mínimo, as seguintes retribucións:

- o prezo hora segundo o establecido na súa categoría nas táboas retributivas

12/01/23

- o complemento correspondente ao réxime de localización, simple de non facer gardas en quenda de noite e complexo no caso de gardas que inclúan localización en quenda de noite.
- Nocturnidade e festividade no caso de realizar quendas localizadas en domingos e festivo ou/e en xornada nocturna.
- 

Por cada catro horas de localización computaranse 2,5 horas de xornada a computar na xornada máxima anual establecida no artigo 25 deste convenio.

Descansos:

De ser requirido o/a profesional para a prestación efectiva de servizos no centro de traballo pola persoa autorizada, a efectos de descanso, entenderáse que deben gozar dun descanso compensatorio sempre que a prestación de servizos interrompa a continuidade mínima necesaria do descanso diario (12 horas entre a prestación efectiva da garda e a incorporación á quenda de traballo ou entre a prestación efectiva da garda e a activación da seguinte garda) ou semanal (24 + 12 horas).

Dado que o descanso continuado é unha medida de protección da saúde e seguridade dos/das traballadores/as, procurarase o goce do descanso compensatorio nas datas máis próximas á realización do servizo en función das cargas asistenciais e, en todo caso, garantirase o disfrute do mesmo no prazo dos dous meses seguintes, agás acordo en contrario entre a dirección e profesionais.

### **Artigo 32. Saúde e seguridade no traballo**

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, así como nas lexislacións sucesivas que a complementan e desenvolven, os traballadores/as teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber das empresas na protección dos traballadores/as ao seu servizo fronte aos riscos laborais. Os dereitos de información, consulta e participación en materia preventiva, paralización da actividade en caso de riscos graves e inminentes e vixilancia do seu estado de saúde, nos termos previstos na citada Lei, forman parte do dereito dos traballadores/as a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

En cumprimento do deber de protección, as empresas deberán garantir a seguridade e a saúde dos traballadores/as ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. A estes efectos, no marco das súas responsabilidades, as empresas realizarán a prevención dos riscos laborais mediante Plan de Prevención de Riscos Laborais, avaliación dos riscos e planificación da actividade preventiva, así como implantando e implementando a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores/as, como vén recollido nos termos establecidos en capítulos III, IV e V, da Lei 31/1995, 8 de novembro, de Prevención de riscos laborais e nas sucesivas normas que a desenvolven e complementan.

Igualmente, a empresa está obrigada a garantir unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada nesta materia, durante a xornada de traballo ou descontando o tempo investido nela (Art. 19 LPRL). Corresponde a cada traballador/a velar, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas, pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daqueloutras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, por mor dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e as instrucións do empresario.

### Prendas de traballo e uniforme

12/01/23

As empresas facilitaránlle a todo o persoal o vestiario que este precise (zocos, batas, medias, buzos, etc.), que será renovable cando se precise, pero non poderá superar un ano. De igual xeito, o persoal que realice traballos especiais será dotado de pezas especiais: luvas, batas, etc.

Este vestiario será o axeitado segundo a normativa, garantindo a diversidade morfolóxica e a libre elección do persoal traballador.

Sen prexuízo da debida atención e coidado da roupa a que se refire este artigo por parte de cada unha das persoas traballadoras, o lavado e pranchado desta realizarase na empresa e por conta desta.

#### Revisións médicas

Naqueles postos de traballo con especial risco de enfermidade (contaxios, infeccións, etc.) farase revisión médica, polo menos, semestralmente. Ó resto do persoal faráselle a dita revisión cando menos, unha vez ó ano. En caso de efectuar a revisión fóra das horas de traballo, o tempo empregado non será retribuído.

O recoñecemento aludido levarao a cabo un facultativo elixido pola persoa traballadora entre o persoal adscrito á empresa, co debido control por parte do comité de empresa.

O resultado de revisións médicas a que se refire este artigo farase constar nas oportunas fichas de cada persoa traballadora, debéndose remitir correspondente informe ao comité de empresa, a pedimento da persoa traballadora interesada.

#### **Artigo 33. Premios de xubilación**

Concederáselles un premio ás persoas que se xubilen antes dos 64 anos, de acordo coa seguinte táboa:

Xubilación ós 60 anos cumpridos: 3.606,07 €.

Xubilación ós 61 anos cumpridos: 3.005,06 €.

Xubilación ós 62 anos cumpridos: 2.404,05 €.

Xubilación ós 63 anos cumpridos: 1.803,04 €.

#### **Artigo 34. Persoal con diversidade funcional.**

A diversidade funcional das persoas traballadoras non será este un motivo para que este persoal non poida optar a un posto de traballo axeitado ás funcións que poida desempeñar.

#### **Artigo 35. Complemento de incapacidade transitoria**

Nos supostos de baixa por I.T. as empresas aboarán ao traballador/traballadora, a partires do primeiro día de baixa, por esta continxencia, a diferenza entre a prestación económica con cargo á Seguridade Social e a Mutua de Accidentes de Traballo, co salario que o traballadora/traballadora teña recoñecido no momento do feito causante, ata o tope máximo de cotización.

#### **Artigo 36. Igualdade**

Garantirase a igualdade efectiva de trato e de oportunidades a todas as persoas traballadoras da empresa. Con este fin, implantaranse todas as medidas que sexan precisas para eliminar calquera tipo de discriminación por razón de sexo, raza, etnia, idade, nacionalidade, lingua, educación, capacidade, relixións e expresión ou identidade de xénero.

En especial, asúmese o compromiso de fomentar a integración de persoas con perfís diversos en todas as áreas e departamentos.

#### **Igualdade retributiva**

12/01/23

Antes do 31 de xaneiro de 2021 empresa aportará o rexistro retributivo de todo o seu cadro de persoal ao conxunto do comité de empresa, no que se recollerán os datos medios dos salarios, cada complemento salarial e cada complemento extrasalarial de homes e mulleres, por categorías e postos de traballo.

Acordarase coa RLT, cunha antelación de 10 días á realización do mesmo, os termos para a realización deste rexistro.

No rexistro retributivo deberase incluír unha xustificación de todas as diferenzas retributivas dun sexo a respecto do outro, ben sexa en totais ou en determinados conceptos para determinadas categorías ou postos

Co fin de garantir o cumprimento a aplicar unha política retributiva transparente, serán definidos todos os conceptos retributivos que se apliquen na empresa, determinando os requisitos para poder acceder aos mesmos e ás súas contías

### **Plans de igualdade**

No prazo de 15 días desde a sinatura do presente convenio constituirase unha comisión paritaria de negociación dun plan de igualdade de oportunidades, nos termos regulados no artigo 5 do RD 901/2020. O Plan deberá estar acordado e implantado na empresa no prazo máximo dun ano desde a constitución da unidade de negociación.

### **Comunicación inclusiva**

A empresa comprométese cun uso e emprego da lingua non sexista, inclusiva, empregando unha comunicación inclusiva que represente a diversidade.

Adoptaranse cantos cambios sexan necesarios para corrixir a linguaxe e representación en imaxes discriminatorias ou sexistas, tanto nos rótulos identificativos dos baños, realizando cambio nos nomes dos cargos nas portas, revisando a linguaxe e imaxes da páxina web, as ofertas de emprego, as nóminas, os formularios, e incluíndo nos datos segregados alén do sexo das persoas (homes/mulleres) a outras identidades (por exemplo, ás persoas non binarias).

### **Violencia de xénero**

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á atención social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á atención social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario,

12/01/23

da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de 2 protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses. Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero. As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente. Ademais, a condición de vítima de violencia de xénero deberá ser coñecida de forma fehaciente pola dirección da empresa.

### **Artigo 37. Seguridade Privada**

As empresas afectadas polo presente convenio que superen en máis de 100 traballadores/as estarán obrigadas á contratación de persoal de seguridade.

Empresas de máis de 100 traballadores/as e menos de 250: 1 vixiante de seguridade de diurno ou nocturno

Empresas de máis de 250 traballadores/as e menos de 500: 2 vixiantes de seguridade 24 horas

Empresas de máis de 500 traballadores/as : 3 vixiantes de seguridade 24 horas.

Odía 31 de decembro as empresas que só teñan 1 vixiante de seguridade terá presenza nocturna.

### **Artigo 38. Atencións sociais**

A comisión paritaria do convenio estudará a posibilidade de integrar o persoal do sector en calquera economato laboral

dos existentes ou de nova creación, ou cooperativa de consumo ou institución similar, tan axiña como sexa posible, así como das condicións da súa integración.

O anterior non afectará ao persoal que está integrado nalgún dos establecementos citados.

As empresas darán facilidades nas quendas a todas aquelas persoas traballadoras que estean realizando estudos.

### **Artigo 39. Permiso de formación**

20 horas anuais destinadas a formación para cursos homologados oficialmente cuxo contido estea directamente relacionado coas funcións do seu posto de traballo.

12/01/23

As horas da formación presencial e/ou a formación online realizaráse preferentemente dentro da xornada de traballo. De non ser así este tempo computará como tempo traballado, xenerando as correspondentes horas de descanso.

#### **Artigo 40. Comisión paritaria**

Establecese a comisión mixta paritaria do convenio como órgano encargado da administración, interpretación, aplicación e vixilancia do cumprimento do convenio colectivo que permite ás partes asinantes do mesmo manter unha fluidez na comunicación e dar cumprida resposta aos conflitos que poidan xurdir na interpretación e aplicación dos artigos do convenio.

A comisión estará integrada polos seguintes membros:

- Tres vogais pola representación sindical asinante do convenio.
- Tres vogais pola representación empresarial asinante do convenio.

A comisión mixta paritaria axuntarase con carácter ordinario no primeiro trimestre do ano a partir da sinatura do convenio, e con carácter extraordinario a petición de calquera das partes.

Son funcións da comisión paritaria, entre outras as seguintes:

- A recepción de notificación dos acordos de inaplicación das condicións de traballo.
- A resolución, no prazo máximo de sete días, das discrepancias xurdidas na obtención destes acordos se así o solicita unha das partes.
- A resolución de calquera dúbida da interpretación, aplicación e vixilancia do cumprimento do convenio colectivo.
- A interpretación preceptiva e previa á tramitación xudicial ou extraxudicial de conflitos colectivos de interpretación.
- A comisión paritaria velará asemade polo cumprimento do convenio coa finalidade de garantir a competencia leal entre as empresas do sector.

A comisión paritaria terá o seguinte enderezo: [paritaria.sanidade.coruna@gmail.com](mailto:paritaria.sanidade.coruna@gmail.com)

#### **Artigo 41. Solución extraxudicial de conflitos laborais**

Ante a importancia que ten a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as Centrais sindicais CIG, CCOO., e UGT, as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse para calquera tipo de interpretación do mencionado convenio ás fórmulas articuladas do AGA.

#### **Artigo 42. Seguro de responsabilidade civil e de vida**

As empresas contarán cun seguro de responsabilidade civil para todo o persoal afectado por este convenio. Así mesmo contarán cun seguro de vida e de accidentes.

#### **Artigo 43. Réxime disciplinario**

Establécese un réxime disciplinario para todas as empresas que figura no anexo II deste convenio.

#### **Disposición Adicional**

As partes asinantes deste convenio comprométense a facilitar a negociación dun convenio colectivo a nivel autonómico.

12/01/23

**Anexo I. Clasificación profesional**

**Revisar clasificación do persoal técnico de grao medio.**