

## III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN

*CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE OURENSE (2024-2027)*

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Ourense

Expediente: 32/01/0035/2024

Fecha: 29/07/2024

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32100295012024

Una vez visto el texto del convenio colectivo del sector de la “sanidad privada de la provincia de Ourense”, que suscribió el día 22/07/2024, la representación empresarial (Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por imagen de la Provincia de Ourense y Asociación Clínicas No Hospitalarias de Ourense) y la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: UGT y CSIF) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, el Decreto 42/2024, de 14 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 49/2024, de 22 de abril, por el que se fija la estructura orgánica de las consellerías de la Xunta de Galicia y el Decreto 147/2024, de 20 de mayo de 2024, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Esta dirección territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. La directora territorial.

Fdo.: Marta Vázquez Guzmán

#### **Convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Ourense (2024-2027)**

##### Artículo 1. Partes concertantes

Este convenio fue firmado por la parte empresarial por la Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense, y Asociación Clínicas no Hospitalarias de Ourense y por la parte social, las centrales sindicales: UGT y CSIF.



## III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN

*CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE OURENSE (2024-2027)*

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Ourense

Expediente: 32/01/0035/2024

Fecha: 29/07/2024

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32100295012024

Una vez visto el texto del convenio colectivo del sector de la “sanidad privada de la provincia de Ourense”, que suscribió el día 22/07/2024, la representación empresarial (Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por imagen de la Provincia de Ourense y Asociación Clínicas No Hospitalarias de Ourense) y la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: UGT y CSIF) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, el Decreto 42/2024, de 14 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 49/2024, de 22 de abril, por el que se fija la estructura orgánica de las consellerías de la Xunta de Galicia y el Decreto 147/2024, de 20 de mayo de 2024, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Esta dirección territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. La directora territorial.

Fdo.: Marta Vázquez Guzmán

#### **Convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Ourense (2024-2027)**

##### Artículo 1. Partes concertantes

Este convenio fue firmado por la parte empresarial por la Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense, y Asociación Clínicas no Hospitalarias de Ourense y por la parte social, las centrales sindicales: UGT y CSIF.



## Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

El presente convenio, regula las condiciones económicas y sociales que serán de aplicación en todas las empresas del sector de la Sanidad Privada radicadas en la provincia de Ourense.

Las condiciones aquí establecidas tienen el carácter de mínimas obligatorias, en todos los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta, empresas de diagnóstico por imagen y laboratorios y análisis clínicas, con la excepción de las instituciones de la Seguridad Social.

## Artículo 3. Ámbito personal

Se regirán por el convenio todas las personas que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena en las referidas empresas, así como aquellas personas que ingresen en el futuro, tanto en las empresas ya establecidas como en las que en el futuro se establezcan en la provincia de Ourense, excepto el personal que realiza trabajos de alta dirección o alta gestión en la empresa.

## Artículo 4. Ámbito temporal

El convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2024, y finalizará el 31 de diciembre de 2027. Se entenderá prorrogado por períodos anuales, excepto denuncia por alguna de las partes antes de finalizar su vigencia.

## Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Al ser las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulará o invalidará alguno de sus pactos.

## Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en este convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, serán absorbibles y compensables con las mejoras salariales que vinieran satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, concesión voluntaria u otras causas. En ningún caso, habrá una minoración de las percepciones salariales que, en cómputo global, viniera disfrutando el trabajador.

Para aplicar la compensación y absorción, las empresas dispondrán de un plazo de dos meses, que contarán desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense para modificar las cantidades que hasta ahora venían aplicando a la nueva estructura salarial.

## Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Serán respetadas estrictamente “ad personam” aquellas condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador o trabajadora concedidas por la empresa, por pacto o costumbre, con las salvedades que recoge el artículo 6.

## Artículo 8. Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por este convenio asumen el compromiso, en la medida que les sea posible, de hacer el mínimo uso de empresas de ETT.



## Artículo 9. Contrato por circunstancias de la producción

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción debe basarse en un incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible. Entre estas oscilaciones se incluirán las derivadas de las vacaciones anuales.

También está diseñado para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Su duración máxima será de 12 meses

## Artículo 10. Derecho de información

Las empresas pondrán a disposición de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo externos e internos, que permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

## Artículo 11. Elecciones sindicales

Las empresas facilitarán el proceso electoral tal y como se menciona en la normativa al respecto. Asimismo, no podrán represaliar a ninguna persona que presente su candidatura a la elección sindical.

## Artículo 12. Competencias del Comité de Empresa y delegados de personal

El Comité de Empresa y los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico a lo que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la realización de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a los que se refiere el punto 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que habían tenido lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones y participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en iguales condiciones que a estos.

4. Emitir el informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de la jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planos de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.



5. Emitir el informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades que recoge el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para alcanzar el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados anteriormente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los representantes sindicales dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

En ningún caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

**Artículo 13. Asambleas de trabajadores/as**

La Asamblea podrá ser convocada por los/as delegados/as de personal, el Comité de Empresa y el centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los/as delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en la orden del día. La Presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajar en turnos, por insuficiencia del local o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de



la actividad, las diversas reuniones parciales que se realicen se considerarán como una sola y serán fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones de este lo permiten, y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

La empresa facilitará el centro de trabajo para realizar la Asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- Si hubieran transcurrido menos de dos meses desde la última reunión llevada a cabo.
- Si aún no se hubiera resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.
- Las reuniones informativas sobre convenios colectivos no estarán afectadas por el establecido anteriormente en la letra b.

La convocatoria, con la expresión de la orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará al empresario/a con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, y este deberá acusar el recibo.

#### Artículo 14. Jornada de trabajo, descansos y festivos

1. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo para las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio será de 1.815 horas en cómputo anual.

Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en los párrafos anteriores a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo o desplazamientos de la demanda.

Le corresponde a la empresa la fijación de los horarios de acuerdo con las necesidades del servicio. Las carteleras de trabajo se confeccionarán con un mes de antelación.

Las empresas que por su naturaleza presten servicios continuados durante las 24 horas del día durante todo el año, en la organización de turnos de trabajo, tendrán en cuenta la rotación de estas y que ningún/a trabajador/a permanecerá en turno de noche más de 4 noches durante una semana, salvo adscripción voluntaria.

2. Jornada continuada. En los meses de julio y agosto, para todos/as los/as trabajadores/as con la excepción de los/as que estén en servicios que por sus características no permitan su implantación.

3. Descansos. En el caso de prestaciones de servicios en jornada continuada que exceda de seis horas, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 15 minutos por jornada a disfrutar en el propio centro de trabajo, y que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En la fijación y distribución de la jornada de trabajo se respetarán, en todo caso, los límites de la jornada y los descansos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente aplicable en cada momento.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal o libranza, como mínimo, de un fin de semana (sábado y domingo) al mes, con la excepción de las personas vinculadas contractualmente a estos días.



4. Festivos y domingos. Con carácter general, y salvo cambio operado por la normativa vigente, quedan fijados 14 festivos al año. Cuando el turno de presencia física del trabajador/a coincida en día festivo o domingo, estos serán retribuidos según lo establecido en el anexo II. A estos efectos, se consideran como turnos retribuidos los comprendidos entre las 22.00 horas del día anterior y las 22.00 horas del propio día festivo o domingo.

En aquellos servicios, secciones o departamentos que requieran la realización de una jornada habitual, los festivos anuales y domingos serán repartidos conforme a turnos de trabajo establecidos por sistemas rotatorios y alternos, excepto para el personal vinculado contractualmente a estos días. En ningún caso las personas trabajarán más de 9 festivos al año.

5. Festivos especiales. Las noches de los días 24 y 31 de diciembre se abonarán a razón de 45 euros. Los turnos de mañana y tarde de 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán cómo festivos dobles. Se darán libres las tardes de los días 24 y 31 de diciembre al personal de administración, de laboratorio y de las recepciones en las que estén al menos dos recepcionistas, que trabajen a jornada partida, excepto las personas que estén de guardia requerida.

## Artículo 15. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada laboral ordinaria recogida en el artículo anterior. La realización de las horas extraordinarias será voluntaria salvo en los siguientes casos:

- La realización de horas extraordinarias cuando estas sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.
- La realización de las horas extraordinarias imprescindibles por razones organizativas o productivas derivadas de necesidades de servicio por ausencias imprevistas, cambios de turnos, y otras de carácter análogo.

2. A criterio de la empresa, su realización se compensará por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en un 10%, a disfrutar en los tres meses siguientes al período en el que había tenido lugar a hora extraordinaria, o podrá retribuirse con el siguiente incremento: una recarga del 20% sobre lo que corresponda a una hora ordinaria.

3. El tope máximo de horas extraordinarias anuales quedará fijado en 80 horas.

## Artículo 16. Guardias localizadas

Con la finalidad de cubrir el funcionamiento continuado y permanente de los establecimientos sanitarios y/o de atención a las urgencias y emergencias médicas, sus trabajadores/as podrán desarrollar una jornada complementaria de trabajo.

Su retribución consistirá en un plus por día de guardia, abonado según la categoría profesional de la persona que realice la guardia y conforme a lo establecido en el anexo III.

## Artículo 17. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, y se podrá distribuir su disfrute en dos quincenas naturales, es decir, primera o segunda quincena del mes, preferentemente una de ellas durante el período



de julio a septiembre (ambos incluidos). Este período será ampliable en aquellos servicios y/o unidades funcionales en los que existan dificultades probadas de relevo. En aquellos servicios en los que haya más de 5 trabajadores/as, se incluirá como período vacacional la segunda quincena de junio.

La persona que desee disfrutar los 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida, deberá concretar por acuerdo con la empresa, la fecha de su disfrute, en cualquier período del año.

Las personas con contrato inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda.

El calendario de vacaciones será fijado en cada empresa. La persona conocerá las fechas que le correspondan, como mínimo con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. De no existir otro sistema acordado por los trabajadores/as de la empresa, se establecerá un orden rotativo de preferencia, de tal manera que una persona que en el año fue el primero en elegir turno, pasa a ser el último en el año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de un embarazo, parto o lactancia natural o con una baja de maternidad, tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o el permiso que estuviera disfrutando, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

## Artículo 18. Salario base mensual

Se entiende por salario base a parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

- En 2024 se abonarán los salarios consignados en la tabla a partir del mes de julio.
- En 2025 los salarios del año anterior se incrementarán en el 2,5%
- En 2026 los salarios del año anterior se incrementarán en el 2,5%
- En 2027 los salarios del año anterior se incrementarán en el 3%

## Artículo 19. Antigüedad

Se establece un complemento personal de antigüedad, es decir, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa. Este aumento consistirá en el abono de 18 euros por cada trienio cumplido. Las personas que a la fecha de entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo el citado complemento, mantendrán dicha percepción observando la retribución establecida en este apartado para los trienios pendientes de cumplir.

## Artículo 20. Pagas extraordinarias

Las pagas extras consistirán cada una de una mensualidad de salario base más antigüedad en los meses de julio y diciembre. No obstante, su abono podrá prorratearse en doce mensualidades.

Las personas contratadas por período inferior a un año, percibirán la parte proporcional de los meses trabajados.



## Artículo 21. Complemento de trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. El complemento a percibir por la realización de jornada nocturna es el 25% del salario base mensual/diario. Si el tiempo trabajado no discurriera en su integridad en el horario anteriormente indicado, el plus será prorrateado y abonado en su parte proporcional.

## Artículo 22. Complemento de puesto de trabajo. Plus de toxicidad, peligrosidad, penosidad y mayor especialidad

A causa de estos conceptos, se establece un complemento retributivo para todo el personal que desempeñe trabajos en alguna de las siguientes secciones o departamentos: radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, citostáticos, hemodiálisis, anatomía patológica, quirófanos y clínicas dentales. La cuantía del complemento será de 30 euros al mes.

Para tener derecho a la percepción de este complemento, será preciso que la dedicación al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente, y en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga carácter habitual y continuado, solo se percibirá el complemento en razón de los días en que se desempeñen labores en este puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación a este durante la jornada

Este complemento se percibirá exclusivamente mientras la persona desempeñe la plaza o puesto en alguna sección o departamento de las anteriormente indicadas, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando la persona que lo venga percibiendo sea destinado la otra sección o departamento diferente. A estos efectos se considera como tal cuando existiera un horario superior a la media jornada

## Artículo 23. Incapacidad temporal

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario de convenio las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional y en los casos de hospitalización.

## Artículo 24. Licencias retribuidas

El/la trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con pleno derecho a la remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
3. En caso de fallecimiento de parientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, esto es, padres, hijos, cónyuges, yernos y nueras, la licencia será de tres días, ampliables a 5 días si hay desplazamiento. Se entenderá que existe desplazamiento, cuando estas circunstancias se produzcan en otra provincia.



Las licencias correspondientes a los puntos 2 y 3 se iniciarán el primer día laborable tras el hecho causante, disponiendo la persona trabajadora de los días de forma consecutiva. Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora podrá pactarse la disposición de los días correspondientes a estas dos licencias de otra forma a la aquí prevista.

Por traslado del domicilio habitual, 1 día.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación de que es necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, o acumularlo por jornadas completas que misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien, por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, que merma proporcional del salario, entre, la lo menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

1. Cuando tengan a su cargo hijos menores de 7 años o ascendentes dependientes, dispondrán del tiempo necesario para acompañarlos a las consultas médicas oportunas hasta un límite de dos horas por consulta y 8 horas anuales.

2. Un día por enfermedad que no precise más de un día de falta al trabajo, siendo fijada su forma de justificación con el previo acuerdo entre empresa y comité de empresa. No se podrá disfrutar de esta licencia más de una vez por año.

#### Artículo 25. Licencias no retribuidas

El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, previo aviso con siete días de antelación y justificación, sin derecho a remuneración y siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permita, por alguno de los siguientes motivos:

a) Cuando tengan a su cargo hijos menores de 14 años o ascendentes mayores de 65 años o personas con discapacidad sin límite de edad, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas.



b) Un segundo día, en el caso de traslado de domicilio habitual.

c) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes tendentes a alcanzar Titulaciones Oficiales.

d) Un día por fallecimiento de familiar de tercero grado, en este caso el preaviso se realizará con la máxima antelación que sea posible.

e) Cuatro días por asuntos propios al año.

## Artículo 26. Forma del contrato de trabajo

El contrato de trabajo será suscrito por escrito con arreglo a los modelos aprobados por disposición normativa, con las excepciones que establece el Estatuto de los Trabajadores, poniendo su disposición una copia del mismo, y que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina del Servicio Público de Empleo. En el contrato de trabajo se hará referencia al convenio colectivo aplicable.

En función de las características y duración del contrato, la empresa entregará al trabajador/a una copia de cualquiera documento oficialmente reconocido que acredite la prestación de sus servicios en la empresa o, si fuera el caso, se pondrá a disposición una copia básica del contrato que se formalice.

## Artículo 27. Período de prueba

Se establece un período de prueba máximo de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto de los/as trabajadores/as. Si la empresa tiene menos de 25 trabajadores/as, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para trabajadores/as que no sean técnicos titulados.

## Artículo 28. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Las personas cuando tengan al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en la excedencia voluntaria por un plazo de entre 4 meses y máximo 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si transcurrieran cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El/la trabajador/a tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria para atender al cuidado de cada hijo en los términos recogidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.



## Artículo 29. Cese voluntario

La persona que quiera cesar voluntariamente deberá preavisar a la empresa con un mes de antelación si tiene contrato indefinido y con 15 días se tiene un contrato temporal de duración entre 6 meses y un año. La falta de preaviso dará derecho la empresa a realizar en el finiquito el descuento que corresponda por cada uno de los días que se dejó de preavisar.

## Artículo 30. Salud laboral

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa de desarrollo de esta, las personas tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de las personas a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente debe garantizar la formación práctica idónea en estas materias a todo el personal.

Cada persona debe velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas. Le corresponde a la empresa la creación de un servicio de prevención propio o la contratación de uno ajeno, que llevará a cabo las funciones determinadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Reglamento de Funcionamiento de los Servicios de Prevención, y entre ellas:

Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.

Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

Realización de evaluaciones de riesgos y elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluaciones de ellos.

Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

Estudio de la epidemiología laboral.

Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

## Artículo 31. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los/as trabajadores/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren



manifiestamente en estados o situación transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, la empresa debe tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

## Artículo 32. Reconocimientos médicos

Todas las empresas vinculadas por este convenio estarán obligadas a solicitar del Gabinete Técnico Provincial, Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo u otro Centro Asistencial similar, un reconocimiento básico anual como mínimo para todo el personal. La empresa, previa la correspondiente citación por escrito en la que deberá figurar día, hora y lugar del reconocimiento, facilitará el tiempo necesario para su realización.

Salvo en casos excepcionales, la vigilancia se realizará solo si es aceptada voluntariamente, la renuncia, debe formalizarse por escrito.

La empresa respetará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de la información adquirida.

## Artículo 33. Comisión Mixta Paritaria

Se crea una Comisión Mixta Paritaria entre las partes firmantes de este convenio colectivo, integrada por cuatro representantes de la parte empresarial, y cuatro de la parte sindical, acompañados de sus respectivas asesorías. Las funciones son las siguientes:

- Interpretación del Convenio
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

## Artículo 34. Cláusula de desvinculación salarial

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

En estos, la empresa trasladará a los representantes de los/as trabajadores/as y a la Comisión Paritaria la propuesta de fijación del aumento salarial. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de facturación o la pérdida incontrovertible de clientela, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. De producirse acuerdo entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria. Dicho acuerdo deberá contener los siguientes requisitos:

- Que se mantenga el nivel de empleo.



- Que los incrementos futuros se apliquen siempre sobre el convenio y no sobre los nuevos salarios de la empresa.

- No prolongar la desvinculación por más de un año, renovable por otro más siempre y cuando hubiera acuerdo entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as.

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

La determinación, si había sido el caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as o delegados sindicales, estando obligados a tratar y mantener en la mayor reserva a información recibida y los datos a que tuvieran acceso a consecuencia del establecido en la presente cláusula, observándose respecto de todo esto sigilo profesional. En aquellas empresas que no tengan elegidos representantes de los/as trabajadores/as, la negociación se efectuará en el seno de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 35. Ropa de trabajo

Las empresas afectadas por el presente convenio harán entrega de las prendas que sean necesarias para la prestación del servicio, procediendo su relevo cuando proceda, debiendo la persona entregar la prenda usada.

La empresa debe responsabilizarse, conforme a la normativa vigente en cada momento, del lavado, descontaminación y, en su caso, destrucción de las ropas de trabajo utilizadas en la jornada habitual. Las personas trabajadoras están obligadas a llevar una tarjeta identificativa con los siguientes datos: nombre, apellidos y categoría.

#### Artículo 36. Régimen disciplinario

El código de conducta queda establecido de la siguiente manera:

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene como fin el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de la empresa y de las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpable de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en el uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos establecidos en el convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Una vez impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.



## Graduación de las faltas

Toda falta cometida se clasificará en atención su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

### Faltas leves

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en un período de un mes.
3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. Abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si a consecuencia de eso se ocasionara perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
5. Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con el público.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporte perjuicios para las personas o las cosas.
10. La inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
11. Discutir con los compañeros/as, o clientes dentro de la jornada de trabajo.
12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

### Faltas graves

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando esta haya afectado al relevo de un compañero/a o si, a consecuencia de la inasistencia, se haya ocasionado perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. Falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tengan incidencia tributaria en la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con eslabón, un perjuicio al desarrollo laboral.



5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quien se dependa orgánicamente en el ejercicio regular de las funciones, siempre que lo ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

6. La falta de aseo o limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente haya mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9. La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, mismo fuera de la jornada de trabajo.

10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción.

11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

#### c) Faltas muy graves

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. Abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionara un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros del trabajo, pusiera en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

6. Quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. A la merma voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. Los maltratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.



10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de dos meses y fueran objeto de sanción.

11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicara perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean deber al abuso de autoridad.

12. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por la situación personal o laboral.

#### Régimen de sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

Prescripción: dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 37. AGA

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se hace referencia en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes firmantes consideran el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA) como el canal idóneo para la solución de los conflictos colectivos laborales.

Disposición final: los atrasos de producirse, podrán abonarse en el mes siguiente a la publicación.



## ANEXO I: TABLAS SALARIALES

Grupo	Antiguas categorías	2024 (desde julio)	2025	2026	2027
I	Médicos/as y farmacéuticos/as	1600	1.640	1.681	1.731
II	DUE/Fisioterapeuta	1430	1.466	1.502	1.547
III	Técnico/a de Diagnóstico Técnico/a de Radioterapia Técnico/a de Laboratorio Oficial Administrativo Jefe/a de Cocina	1280	1.312	1.345	1.385
IV	Cocinero/a Auxiliar de enfermería, TCAE, Aux. Administrativo	1180	1.210	1.240	1.277
V	telefonista/recepcionista/ limpiador/a/ piche de cocina y celador	1134	1.162	1.191	1.227

## ANEXO II (plus festivo y plus domingo)

Grupo	2024		2025		2026		2027	
	P.F	P. D	P. F.	P.D	P. F	P.D	P.F	P.D
I	7,5 €/turno	5,36 €/turno	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80
II	7,5 €/turno	5,36 €/turno	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80
III	7,5 €/turno	5,36 €/turno	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80
IV	7,5 €/turno	5,36 €/turno	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80
V	7,5 €/turno	5,36 €/turno	7,69	5,49	7,88	5,63	8,12	5,80



## ANEXO III (guardias localizadas)

Grupo	2024	2025	2026	2027
II	18 €/día	18,45	18,91	19,48
III	16 €/día	16,40	16,81	17,31
IV	12 €/día	12,30	12,61	12,99
V	8 €/día	8,20	8,40	8,65

### Partes firmantes

CSIF: Marco Paulo Morais Costa, y Hermesinda Pérez Pérez.

UGT: José Rodríguez Alonso, Marina Miguel Conde Pérez, Andrea Rodríguez Azevedo, Rosa Isabel López Rodríguez, y Genma González Castro.

### Parte empresarial:

Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense: Ana Martín Santos, María de Miguel Pérez.

Asociación Clínicas no Hospitalarias de Ourense: Nabor Díaz Rodríguez.

**R. 2.423**

