



Convenio Colectivo Hospitalización E Internamiento de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36000755011982	ACTUALIZACIÓN	2025/11/11
VIGENCIA	2024/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 216 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-hospitalizacion-e-internamiento-de-pontevedra/		

Resumen

Convenio Colectivo Hospitalización E Internamiento. Última actualización a: 11-11-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2027. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 216 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 216 - martes, 11 de noviembre de 2025)

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO PARA OS ANOS 2024 A 2027

Convenio o Acordo: HOSPITALIZACION E INTERNAMIENTO

Expediente: 36/01/0175/2025

Data: 05/11/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36000755011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de Hospitalización e Internamento para os anos 2024 a 2027, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación Provincial de Sanitarios e Clínicas de Pontevedra e da parte social pola Central sindical do sector CCOO, e que



foi asinado en data 30 de xullo do 2025.

Único.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 01 de agosto do 2025

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Este departamento territorial,

ACORDA:

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

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

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

O director territorial

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMIENTO DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2024-2027

CAPÍTULO PRIMERO ÁMBITOS Y NORMAS DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las normas de este convenio regirán en todo el territorio de la provincia de Pontevedra.



ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

A los efectos previstos en el artículo anterior, regula las relaciones de trabajo entre las empresas o establecimientos sanitarios destinados a la hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, sea cual sea la norma adoptada tanto en su constitución como en su nombre, y el personal que en ellos preste sus servicios y esté comprendido en el campo de aplicación de las ordenanza laboral de hospitalización, consulta y asistencia, aprobado por O.M. de 25 de noviembre de 1976.

ARTÍCULO 3. DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años a contar desde el 1 de enero de 2024, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2027. Entrará en vigor a la publicación del mismo.

Se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales siempre que por cualquiera de las partes no sea denunciado al menos con tres meses de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de no llegar a un acuerdo después de realizada la denuncia, el texto del convenio quedará prorrogado, no así las tablas salariales que aumentarán de acuerdo con la subida del IPC real desde el 1 de enero de 2028.

ARTÍCULO 4. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas establecidas en este convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas en las ya existentes en el momento de su entrada en vigor. En el caso de que ello suponga congelación salarial, se abonará el 50% del incremento pactado a aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación. En todo caso, serán compensables las gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas a título personal.

No podrá ser absorbido ningún complemento salarial que figure en el recibo oficial de salarios.

Asimismo, podrán ser absorbidos por cualquier otra condición superior que, fijada por disposición legal, convenio colectivo, etc. pudiese aplicarse en lo sucesivo.

ARTÍCULO 5. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Serán respetadas estrictamente «ad personam» aquellas condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador concedidas por la empresa, por pacto o costumbre.

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán



consideradas globalmente.

En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de quince días a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, parte sindical y parte empresarial. Ambos podrán acompañarse de asesores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que sea interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo requiera cualquiera de las partes a través de una convocatoria por escrito. Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria serán cada 6 meses.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de todos sus preceptos.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante cambios legislativos o normativos que afecten los artículos de este acuerdo y, en su caso, remitir su informe a la Comisión Negociadora, que deberá estar expresamente constituida a tal efecto.
- Cuantas otras funciones se derivan expresamente o a las que se hace especial referencia en los artículos de este convenio.

Las partes firmantes de este texto, empresarios y trabajadores, deberán informar a la Comisión Paritaria de las dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, que puedan surgir en relación con su interpretación y aplicación.

Se establece que los asuntos que sean de la competencia de la Comisión Paritaria y que se le planteen, tomarán forma escrita y su contenido será suficiente para que el problema sea examinado y analizado con el conocimiento necesario de la causa.

La Comisión Paritaria, una vez recibida la cuestión por escrito y, en su caso, cumplimentada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolverla o, en caso de que no sea posible, emitir el dictamen o informe correspondiente. Transcurrido este plazo sin que se emita resolución u opinión, se abrirá la vía administrativa o jurisdiccional competente.

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



La dirección de la comisión mixta será García Barbón 104- Bajo.

CAPÍTULO SEGUNDO ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL

ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de los centros adscritos a este convenio, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación unitaria y sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Independientemente de lo anterior, en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual ésta deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a afectado/a y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. En caso de que la modificación sustancial sea de carácter colectivo deberá ir precedida del período de consultas según lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional se estructura en el área asistencial y en el área de gestión y servicios. Cada área incluirá una definición y/o descripción de cada grupo, que deberá concretarse en el seno de la negociación del convenio colectivo.

Los grupos relativos al Personal Asistencial quedan divididos por las titulaciones habilitantes, resultando las funciones automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para su desarrollo, a excepción del Grupo V.

Grupo I: Titulados Superiores.

Grupo II: Grado (antiguos Diplomados).

Grupo III: Técnico FP de Grado Superior.

Grupo IV: Técnico FP de Grado Medio.

Grupo V: FP Básica o equivalente.

En el área de Gestión y Servicios, el personal del Grupo A estará sujeto a titulación habilitante, mientras que en los Grupos B, C y D se describirán las funciones concretas de cada categoría. Las partes están en desacuerdo sobre si en dichos grupos se incluirán o no en su descripción las titulaciones correspondientes, así como en la



estructura interna de estos grupos.

La estructura profesional será la reflejada en las tablas salariales.

PROMOCIÓN AUTOMÁTICA AXILIARES ADMINISTRATIVOS

Las personas trabajadoras con categoría profesional de Auxiliar Administrativo, con tres o más años de antigüedad en la misma empresa, promocionarán de forma automática a la categoría inmediatamente superior de Oficial Administrativo, pasando a percibir desde el mes siguiente a la entrada en vigor del presente convenio, las retribuciones correspondientes a esa categoría superior. La existencia de esta promoción no impide que las empresas puedan realizar contrataciones para cubrir vacantes directamente en la categoría de Oficial Administrativo.

ARTÍCULO 10. CONTRATACIÓN

El contrato de trabajo se efectuará por escrito.

Contrato fijo-discontinuo a tiempo completo y a tiempo parcial

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo- discontinuo en el sector.
2. El contrato fijo discontinuo deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T. deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

Esta modalidad contractual podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial

4. El llamamiento se podrá realizar mediante papel escrito o por medios electrónicos o telemáticos (burofax, email, correo certificado con acuse de recibo, whatsapp, etc.) o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio/número de teléfono/email que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

El desistimiento por parte del trabajador, antes de los periodos de llamamiento, deberán ser comunicado a la empresa con tiempo suficiente para que la empresa pueda proceder a una adecuada planificación de plantilla

5. Las empresas deberán negociar con su RLT, las condiciones de preaviso, el periodo mínimo y el orden de llamamiento. En defecto de acuerdo o de RLT, el llamamiento se efectuará con una antelación mínima de 48 h., siguiendo el criterio de antigüedad y, mediante el sistema de llamamiento, que el propio trabajador designe.
6. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, al inicio de cada año



natural, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Contratos por acumulación de tareas.

Según lo establecido en el artículo 15. 2º del Estatuto de los trabajadores (los contratos de duración determinada, por acumulación de tareas podrán tener una duración máxima de 12 meses.

Contratos de formación en alternancia y contrato formativo.

Los contratos de formación se deberán formalizar por escrito, incluyendo obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

Las personas contratadas con contrato formativo o de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias en ningún supuesto. Su horario de trabajo y las actividades formativas será de lunes a viernes en turno de mañana o tarde, no pudiendo trabajar los festivos.

El contrato de formación en alternancia no pasará de los 12 meses. Este contrato podrá prorrogarse si no se obtuvo el título hasta lo máximo legal de dos años. El tiempo de trabajo efectivo en la empresa no deberá pasar en ningún caso de los seis meses por año.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional no podrá ser superior a seis meses.

ARTÍCULO 11. JORNADA LABORAL

Todo el personal afectado por este convenio estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta y Asistencia, y demás disposiciones legales al respecto.

La jornada anual será de 1.770 horas de trabajo máximo efectivo durante la vigencia de este Convenio. En todo caso, se aplicará lo que disponga la normativa laboral vigente.

Cuando su distribución suponga la superación de las 40 horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputo y control, respetándose, en todo caso, el tiempo máximo anual mencionado.

Cuando un trabajador solicite el disfrute de los días de libre disposición en forma y tiempo establecido, de no tener respuesta de la dirección por escrito, en un plazo máximo de siete días, se entenderá concedida la petición.

Con la intención de que los trabajadores puedan conciliar su vida familiar con la laboral, la empresa se compromete a entregar las secuencias de los turnos a principios de cada año y mensualmente se publicarán en los tableros de cada departamento, se podrán realizar modificaciones en los turnos (bajas, LDs, permisos retribuidos, distribución de carga de trabajo siempre que haya acuerdo por las partes en este último caso)



siendo éstas comunicadas a los trabajadores.

ARTÍCULO 12. DESCANSO MÍNIMO GARANTIZADO

Se garantiza a todo el personal el disfrute de un mínimo de 11 fines de semana libres anuales, en proporción a los días trabajados en el año natural, garantizando un período mínimo de descanso de 48 horas consecutivas, comprendidas entre el viernes y el lunes. El número de fines de semana libres del año 2025, se calculará proporcionalmente al número de días que resten hasta finalizar el año, desde la fecha firma del presente convenio colectivo, que ha tenido lugar el 30 de julio de 2025.

Queda excluido de esta garantía el personal contratado específicamente para prestar servicios durante los fines de semana.

ARTÍCULO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La iniciativa de trabajo en horas extraordinarias le corresponde a la empresa y a la libre aceptación del trabajador.

Se procurará efectuar las horas mínimas extras indispensables y, en todo caso, con los límites que determina el Estatuto de los trabajadores.

En cada empresa, empresario y trabajadores podrán pactar que las horas extraordinarias se abonen con un incremento del 75% sobre el salario que correspondiese a cada hora ordinaria, o su compensación por tiempo de descanso, de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 2001/83.

ARTÍCULO 14. REMUNERACIONES

El personal afectado por este convenio, según las categorías, habrá de regirse en los años de vigencia del mismo, por las tablas salariales anexas, que suponen un incremento sobre la tabla salarial del año 2023.

- Año 2024: 3%
- Año 2025: 2,4%
- Año 2026: 2,8%
- Año 2027: 2,8%

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) de los años 2026 y 2027 resulte superior al incremento salarial pactado, se establece una garantía de actualización salarial conforme al IPC de dicho año, con un límite máximo del 3,5 %. La Comisión Paritaria del convenio se reunirá, tan pronto tenga constancia de ese hecho, para confeccionar una nueva tabla salarial correspondiente a dicho año, que servirá de base para calcular el



incremento salarial para los años siguientes.

Las personas trabajadoras cobrarán los atrasos correspondientes a los años 2024 y 2025, en un periodo máximo de 2 meses desde la firma del Convenio. La actualización del salario tendrá lugar en la nómina del mes siguiente a la firma del convenio.

COMPLEMENTO DE EQUIDAD.

Se establece un complemento anual de equidad, de carácter temporal y no consolidable, que se abonará en 12 mensualidades a las personas trabajadoras que perciban un complemento al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), y se calculará de forma proporcional al tiempo trabajado, con las siguientes cuantías:

- En el año 2025: en la nómina del mes de agosto, así como en el resto de meses del 2025, corresponderán 15 euros mensuales.
- En el año 2026: 240 euros anuales, correspondiéndose con 20 euros mensuales.
- En el año 2027: 300 euros anuales, correspondiéndose con 25 euros mensuales.

Este complemento de equidad no será compensable ni absorbible.

ARTÍCULO 15. RETRIBUCIÓN DOMINGOS Y FESTIVOS

La compensación de trabajo en días festivos se regirá por la normativa laboral vigente y se retribuirá en las siguientes cuantías desde la fecha firma del presente convenio colectivo, que ha tenido lugar el 30 de julio de 2025:

Festivos:

2025: 15 euros

2026: 17 euros

2027: 20 euros

La compensación de trabajo en domingos se retribuirá en las siguientes cuantías desde la fecha firma del presente convenio colectivo, que ha tenido lugar el 30 de julio de 2025:

Domingos:

2025: 7 euros

2026: 9 euros

2027: 10 euros

ARTÍCULO 16. PLUS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN FECHAS ESPECIALES.

Las personas trabajadoras que presten servicios entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 22:00 horas del día 25 de diciembre percibirán un plus de 30 euros.

Este mismo plus será de aplicación a quienes presten servicios desde las 22:00 horas del día 31 de diciembre



hasta las 22:00 horas del día 1 de enero, así como desde las 22:00 horas del día 5 de enero hasta las 22:00 horas del día 6 de enero.

Este plus se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en cada una de estas franjas horarias.

ARTÍCULO 17. PLUS DE VINCULACIÓN O PERMANENCIA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan consolidar un complemento económico que consistirá en un pago único anual, consistente en el importe de una mensualidad de cada categoría profesional calculada según las tablas salariales vigentes en cada momento, incrementadas con los complementos de antigüedad reconocida de cada trabajador.

Tendrán derecho a este concepto retributivo todos los trabajadores que hayan tenido vinculación contractual con la empresa en los doce meses anteriores al pago con un mínimo de 300 días comprendidos entre el 1 de septiembre al 31 de agosto.

Las partes acuerdan que el pago se realizará con nómina del mes de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad, consistirán, cada una de ellas, en una mensualidad del salario base, incrementado con los complementos de antigüedad reconocida de cada trabajador.

ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO DE PUESTOS DE TRABAJO. PLUS DE TOXICIDAD

Por razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo, equivalente a un 20% sobre del salario base del convenio, a favor del personal sanitario de los grupos I, II y III que establece la ordenanza laboral de 25 de noviembre de 1976, el cual desarrolla puesto de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: quirófanos, radioterapia, radioelectrología, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de cuidados intensivos, psiquiatría, riñón artificial, bacteriología o pabellón de enfermedades infecto-contagiosas.

Este artículo se aplicará a cualquier tipo de establecimiento sanitario en el que se aplique este convenio sectorial (clínicas dentales, clínicas de fisioterapia, clínicas estéticas...).

ARTÍCULO 20. PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un plus de nocturnidad en la cuantía del 30% sobre del salario base de cada trabajador, el cual se percibirá sobre las horas trabajadas de noche, entendiéndose al respecto como jornada nocturna la comprendida entre las 22.00 y las 8.00 horas.



ARTÍCULO 21. PLUS DE PUESTO DE TRABAJO

Todos los trabajadores que presten servicios en centros hospitalarios cuyo número de camas sea superior a 300, percibirán un plus de trabajo de 54,09 euros mensuales, abonándose igualmente en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Asimismo, se establece un plus de 15,03 euros mensuales de carácter salarial para la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio.

Los trabajadores de las Unidades Asistenciales de Drogodependientes percibirán mensualmente un plus, de acuerdo con las siguientes cuantías: Grupo A (tituladoS superiores): 90 euros, Grupo B (titulados de grado medio): 60 euros, Grupo C (Técnico, especialistas y equivalentes): 45 euros, Grupo D (Aux. enfermería, monitores y equivalentes): 30 euros y Grupo E (personal de servicios generales y subalternos): 15 euros.

ARTÍCULO 22. CESES EN LA EMPRESA Y PREAVISOS

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal del grupo técnico: 1 mes

Grupo de empleados y no cualificados: 15 días

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de la liquidación las cantidades correspondientes al tiempo del preaviso incumplido.

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO DE TRANSPORTE

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

a) Para el año 2024:

- Jornada continua: 60,58 euros por mes efectivo de trabajo.

- Jornada partida: 83,87 euros por mes efectivo de trabajo.

b) Para el año 2025:

- Jornada continua: 62,03 euros por mes efectivo de trabajo.

- Jornada partida: 85,88 euros por mes efectivo de trabajo.

c) Para el año 2026:

- Jornada continua: 63,77 euros por mes efectivo de trabajo.

- Jornada partida: 88,29 euros por mes efectivo de trabajo.

d) Para el año 2027:



- Jornada continua: 65,56 euros por mes efectivo de trabajo.
- Jornada partida: 90,76 euros por mes efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 24. VACACIONES

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho anualmente a un mes natural de vacaciones retribuidas. En el caso de que no disfrutasen dicho período de forma continuada, tendrán derecho a 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante el periodo de mayo a septiembre (ambos inclusive).

En cada empresa se establecerá un orden rotativo de preferencia, de tal manera que un trabajador que un año fue el primero a la hora de elegir turno, pasa a ser el último en el año siguiente.

La empresa hará coincidir el disfrute de las vacaciones de los matrimonios y compañeros que acrediten convivencia y que trabajen en el mismo centro. Dando preferencia de elección al cónyuge o compañero con mayor antigüedad en la empresa.

ARTÍCULO 25. LICENCIAS Y PERMISOS

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho las personas trabajadoras son los siguientes:

1. En caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad, y parejas de hecho debidamente documentadas, se establece en función del lugar en el que ocurra el óbito: 3 días si ocurre en la localidad o en la provincia de Pontevedra, 4 fuera de la provincia de Pontevedra y 5 fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.
2. En caso de enfermedad grave, debidamente acreditada, de las personas del apartado anterior, tanto parientes como parejas de hecho debidamente documentadas, en función del lugar en el que suceda el hecho: 3 días si ocurre dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia y 5 días si ocurre fuera. En el citado supuesto de enfermedad grave, el trabajador podrá ,previa comunicación a la empresa, iniciar dicho permiso en cualquier momento durante el período de hospitalización o hasta 10 días después del alta hospitalaria, disfrutando el permiso completo, en todo caso, dentro de los 10 días a partir del alta hospitalaria.
3. En caso de intervención quirúrgica de las personas del apartado (1), con la debida justificación, 2 días.
4. Por matrimonio o pareja de hecho, 15 días naturales.
5. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales.
6. Por cambio de domicilio, 2 días naturales.
7. Por boda de padres, 1 día.
8. Para acudir a urgencias con hijos en edad pediátrica, los trabajadores tendrán derecho a un permiso por las horas necesarias.



9. Para acudir al especialista con hijos en edad pediátrica con un límite de 20 horas al año por cada hijo. No se considera permiso retribuido las visitas rutinarias de control al pediatra.

10. Para acompañar al especialista a hijos menores con enfermedades crónicas que necesiten seguimiento. Si el trabajador quiere disfrutar de este permiso debe justificar debidamente el motivo de la ausencia y la gravedad de la enfermedad.

11. En el caso de acompañamiento de hijo menor a especialista fuera de Galicia, se dispondrá de una licencia de 2 días.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos tendrá derecho a los permisos 8, 9, 10 y 11.

12. Todo el personal tendrá derecho a 4 días de libre disposición como permiso retribuido no recuperable, en cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio, debiendo solicitarlos el trabajador, con al menos, quince días de antelación, salvo en caso de urgencia que podrá ser rebajado este plazo y siempre que no afecte al normal desarrollo del servicio.

Cuando un trabajador solicite el disfrute de los días de libre disposición en forma y tiempo establecido, de no tener respuesta de la dirección por escrito, en un plazo máximo de siete días, se entenderá concedida la petición.

Dichos permisos en ningún caso podrán ser descontados de las vacaciones.

13. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, para acudir a consultas con especialistas del sistema público de salud, así como para la realización de pruebas diagnósticas prescritas por dichos especialistas. La persona trabajadora deberá justificar la ausencia mediante la presentación del correspondiente documento acreditativo.

ARTÍCULO 26. EXCEDENCIAS

Excedencia maternal: Se regirá por el art. 46.3 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, así como por la legislación concordante.

Excedencia voluntaria: la empresa estará obligada a conceder a todo el personal fijo que lo solicite y lleve en la empresa el tiempo mínimo de un año de servicio, la excedencia voluntaria, la cual tendrá una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años, quedando la empresa obligada a reservar el puesto de trabajo durante un máximo de 13 meses. Solicitado el reingreso, de no tener puesto vacante, la empresa se compromete a contratar al trabajador en excedencia cada vez que necesite contratar a algún trabajador.

ARTÍCULO 27. PERMISO OFICIAL NO RETRIBUIDO

Todo el personal siempre que sea posible su sustitución y que lo solicite con 15 días de antelación salvo en caso



de urgencia en que podrá ser rebajado este plazo, tendrá derecho a un permiso no retribuido de entre 7 días y 1 mes.

El permiso no retribuido de 7 días podrá ser solicitado por el trabajador todos los años.

El trabajador que solicitase un permiso no retribuido, superior a 7 días, no podrá volver a ejercer este derecho hasta que trascurriese como mínimo 2 años.

Quedará prohibido utilizar el derecho regulado en el presente precepto para trabajar en instituciones sanitarias públicas o privadas excluyéndose al personal que realiza una jornada inferior o igual al 50%.

ARTÍCULO 28. INCAPACIDAD TEMPORAL

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral, hasta el tope máximo de cotización vigente en el momento que se produce la baja por IT y por un periodo máximo establecido en la ley general de la seguridad social (Art. 128.1.a).

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% del salario que tenga reconocido el trabajador, de los 3 primeros días de la primera baja del año.

ARTÍCULO 29. TRABAJO NOCTURNO.

Durante el periodo de gestación y lactancia, las trabajadoras, a petición propia quedarán exentas de realizar jornadas nocturnas, reincorporándose a ellas cuando acabe el motivo de la petición.

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

ARTÍCULO 30. ROPA DE TRABAJO Y MEDIOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN COLECTIVOS E INDIVIDUALES.

Las empresas están obligadas a facilitar uniformidad y un par de calzado a todas las personas trabajadoras, al menos anualmente y cuando sea necesario, así como ropa de abrigo, en aquellos puestos de trabajo que por sus circunstancias lo precisen.

Las empresas estarán obligadas al lavado de la ropa de trabajo.

La persona trabajadora estará obligada a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Las empresas también están obligadas a proporcionar los medios y equipos de protección colectiva e individual a sus trabajadores, adecuados para el desempeño de sus funciones, y a velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios (Art. 17 LPRL).



Igualmente, y en aplicación de lo dispuesto en el Art. 10 del R.D 773/1997, las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

ARTÍCULO 31. REVISIONES MÉDICAS

A todo el personal afectado por este convenio se le efectuará un reconocimiento médico anual obligatoriamente y una revisión ginecológica voluntaria al personal femenino previa negociación, en ambos casos, entre el comité de empresa o delegados de personal y la dirección del centro para la elección del lugar en que haya que realizar la revisión indicada. Dicha revisión incluye la obligatoriedad de realizar al personal de radiología las pruebas específicas legalmente establecidas para ellos.

ARTÍCULO 32. JUBILACIÓN

La jubilación será voluntaria para el personal afectado por este convenio. Por cada jubilación voluntaria, la empresa se compromete a negociar con su representación sindical la cobertura de las plazas vacantes si se producen por este motivo, y sustituirlos, en caso de acuerdo, con contratos de igual jornada dentro de los tres meses anteriores o posteriores al hecho causante

En lo restante, se regirá por lo establecido en la Legislación vigente en cada momento sobre esta materia.

CAPÍTULO TERCERO FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 33. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la



formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

3. Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, el derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes y los puestos de trabajo de nueva creación en cualquiera de los grupos profesionales de éstas.

Los ascensos se efectuarán en función de los siguientes criterios y por este orden:

- a) Titulación exigida.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo al que se opta.
- c) Evaluación de desempeño, que se adecuarán al puesto de trabajo que se vaya a ocupar.

En caso de empate en la evaluación de dos personas que opten a la promoción o al mismo puesto, la antigüedad servirá como criterio de desempate.

La difusión de los puestos de trabajo vacantes y puestos de nueva creación, se realizará a través de los medios disponibles en cada empresa.

ARTÍCULO 34. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que las justificaciones de dichas ausencias sean comunicadas



por la trabajadora a la empresa en la mayor brevedad.

ARTÍCULO 35. PERÍODO DE PRUEBA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para el resto de los trabajadores.

ARTÍCULO 36. DERECHO DE REUNIÓN

Se fija un tempo de 12 horas retribuidas al año para la celebración de asambleas, comprometiéndose los representantes legales de los trabajadores a garantizar el funcionamiento de los servicios imprescindibles, los cuales serán determinadas entre estos y la dirección.

Habrán de observarse las normas previstas en el Estatuto de los trabajadores y, concretamente, las que se indican a continuación.

De conformidad con el dispuesto con el artículo 4 de esta ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa del centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajar a turnos, por insuficiencia de locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla de personal, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que deban de celebrarse se considerarán como una sola y datadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, excepto en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si todavía no se hubiera resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños causados en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa



Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado (b).

La convocatoria, con expresión de la orden del día propuesto por los convocantes, se le comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este cursar recibo.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, pondrán a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

ARTÍCULO 37. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna de las centrales sindicales firmantes, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente de las cajas de ahorros o entidad bancaria a la que debe de ser transferida a correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, excepto indicación en contrario del trabajador, durante períodos de un año.

ARTÍCULO 38. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas determinadas por la ley. En las empresas se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes legales de los trabajadores, en uno o en varios de los componentes, sin exceder el máximo total que determina a ley.

ARTÍCULO 39. CLÁUSULA DE DESCUELGO

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

En estos casos la empresa trasladará a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria la



propuesta de fijación del aumento salarial.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de facturación o la pérdida incontrovertible de clientela, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. De producirse acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria. Dicho acuerdo deberá contemplar los siguientes requisitos:

- Que se mantenga el nivel de empleo.
- Que los incrementos futuros se apliquen siempre sobre el convenio y no sobre los nuevos salarios de la empresa.
- No prolongar el descuelgue por más de un año, renovable por otro más siempre y cuando hubiese acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

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

Cuando se produzcan discrepancias para la No aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de Junio, (publicado en el DOG nº 137, el 22 de julio de 2015), por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.).

ARTÍCULO 40. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente previsto en este convenio se estará a lo que dispone la Ordenanza laboral de hospitalización, consulta y asistencia de 25 de noviembre de 1976, el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

ARTÍCULO 41. IDIOMA

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



ARTÍCULO 42. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio la Central Sindical CCOO (Comisiones Obreras) y la Asociación Provincial de Empresarios de Sanatorios y Clínicas de la provincia de Pontevedra, en representación de los empresarios del sector.

ANEXO I. Tablas salariales





ANO 2024

PERSONAL ASISTENCIAL		
GRUPO I		
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1.457,18 €
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1.324,95 €
	JEFE/A DE SERVICIO	
N3	FARMACEUTICO	1.266,90 €
	ODONTLOGO	
	PSICOLOGO	
	MEDICO	

GRUPO II		
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1.260,47 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1.158,75 €
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A	
N3	ENFERMERO/A	1.153,17 €
	FISIOTERAPEURA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA	
	OPTICO/OPTOMETRISTA	

GRUPO III		
N1	SUPERVISOR DE AREA	1.063,90 €
	COORDINADOR DE AREA	
N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1.029,52 €

GRUPO IV		
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	990,79 €
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA	
	TENICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

GRUPO V		
N1	CUIDADOR	977,86 €
	TECNICO EN ATENCION SOCIO SANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2024

PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS		
GRUPO A		
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1.457,18 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.266,90 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1.152,57 €





<i>GRUPO B</i>		
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1.062,96 €
B2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.047,69 €
B3	INFORMÁTICO	990,79 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

<i>GRUPO C</i>		
C1	COCINERO	989,71 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	956,93 €
	CAMARERO/A	
	TELEFONISTA	

<i>GRUPO D</i>		
D1	PINCHE DE COCINA	953,21 €
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	941,28 €
	LIMPIADOR/A	
	PERSONAL DE LAVANDERIA	

ANO 2025

<i>PERSONAL ASISTENCIAL</i>		
<i>GRUPO I</i>		
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1.492,15 €
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1.356,74 €
	JEFE/A DE SERVICIO	
N3	FARMACEUTICO	1.297,31 €
	ODONTLOGO	
	PSICOLOGO	
	MEDICO	

<i>GRUPO II</i>		
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1.290,72 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1.186,56 €
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A	
N3	ENFERMERO/A	1.180,85 €
	FISIOTERAPEURA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA	
	OPTICO/OPTOMETRISTA	

<i>GRUPO III</i>		
N1	SUPERVISOR DE AREA	1.089,44 €
	COORDINADOR DE AREA	
N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1.054,22 €





<i>GRUPO IV</i>		
N1	AUXILIAR DE ENFERMARÍA	1.014,57 €
	TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMARÍA (TCAE)/AUX DE ENFERMARÍA	
	TÉCNICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

<i>GRUPO V</i>		
N1	CUIDADOR	1.001,33 €
	TECNICO EN ATENCION SOCIOSANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2025

<i>PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS</i>		
<i>GRUPO A</i>		
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1.492,15 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.297,31 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1.180,23 €

<i>GRUPO B</i>		
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1.088,47 €
B2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.072,83 €
B3	INFORMÁTICO	1.014,57 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

<i>GRUPO C</i>		
C1	COCINERO	1.013,46 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	979,90 €
	CAMARERO/A	
	TELEFONISTA	

<i>GRUPO D</i>		
D1	PINCHE DE COCINA	976,09 €
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	963,87 €
	LIMPIADOR/A	
	PERSONAL DE LAVANDERIA	

ANO 2026

<i>PERSONAL ASISTENCIAL</i>		
<i>GRUPO I</i>		
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1.533,93 €
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1.394,73 €
	JEFE/A DE SERVICIO	
N3	FARMACEUTICO	1.333,63 €
	ODONTLOGO	
	PSICOLOGO	
	MEDICO	





<i>GRUPO II</i>		
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1.326,86 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1.219,78 €
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A	
N3	ENFERMERO/A	1.213,91 €
	FISIOTERAPEUTA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA	
	OPTICO/OPTOMETRISTA	

<i>GRUPO III</i>		
N1	SUPERVISOR DE ÁREA	1.119,94 €
	COORDINADOR DE ÁREA	
N2	TÉCNICO/A SUPERIOR EN CALQUERA ESPECIALIDADE ASISTENCIAL	1.083,74 €

<i>GRUPO IV</i>		
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1.042,97 €
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA	
	TENICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

<i>GRUPO V</i>		
N1	CUIDADOR	1.029,37 €
	TECNICO EN ATENCION SOCIO SANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2026

<i>PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS</i>		
<i>GRUPO A</i>		
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1.533,93 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.333,63 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1.213,28 €

<i>GRUPO B</i>		
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1.118,95 €
B2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.102,87 €
B3	INFORMÁTICO	1.042,97 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	

<i>GRUPO C</i>		
C1	COCINERO	1.041,84 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.007,34 €
	CAMARERO/A	
	TELEFONISTA	





<i>GRUPO D</i>		
D1	PINCHE DE COCINA	1.003,42 €
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	990,85 €
	LIMPIADOR/A	
	PERSONAL DE LAVANDERIA	

ANO 2027

<i>PERSONAL ASISTENCIAL</i>		
<i>GRUPO I</i>		
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1.576,88 €
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1.433,79 €
	JEFE/A DE SERVICIO	
N3	FARMACEUTICO	1.370,97 €
	ODONTLOGO	
	PSICOLOGO	
	MEDICO	

<i>GRUPO II</i>		
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1.364,01 €
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1.253,94 €
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A	
N3	ENFERMERO/A	1.247,90 €
	FISIOTERAPEURA	
	LOGOPEDA	
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA	
	OPTICO/OPTOMETRISTA	

<i>GRUPO III</i>		
N1	SUPERVISOR DE AREA	1.151,30 €
	COORDINADOR DE AREA	
N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1.114,09 €

<i>GRUPO IV</i>		
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1.072,18 €
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA	
	TENICO/A DE FARMACIA	
	PUERICULTOR/A	

<i>GRUPO V</i>		
N1	CUIDADOR	1.058,19 €
	TECNICO EN ATENCION SOCIO SANITARIA	
	CELADOR	

ANO 2027

<i>PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS</i>		
<i>GRUPO A</i>		
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1.576,89 €
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.370,97 €
	TITULADOS SUPERIORES	
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1.247,25 €
<i>GRUPO B</i>		
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1.150,28 €
B2	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.133,75 €
B3	INFORMÁTICO	1.072,18 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	
<i>GRUPO C</i>		
C1	COCINERO	1.071,01 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.035,54 €
	CAMARERO/A	
	TELEFONISTA	
<i>GRUPO D</i>		
D1	PINCHE DE COCINA	1.031,52 €
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	1.018,60 €
	LIMPIADOR/A	
	PERSONAL DE LAVANDERIA	

ANEXO II. CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+.

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se constituyen en un eje central de actuación de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y más (en adelante, LGTBI+).

En congruencia con lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas y el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y



efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las citadas medidas y protocolo, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de medidas y protocolo por la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Colectivo de Hospitalización Privada e Internamiento de la provincia de Pontevedra, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa.

CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS

A. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

1.- Igualdad de trato y no discriminación:

Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, tal y como establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso para generar un entorno inclusivo y favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral.

2.- Acceso al Empleo:

a. Las Empresas garantizarán que sus manuales y documentos de selección, provisión y promoción en el empleo cuentan con criterios objetivos en los que se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad y la no discriminación hacia las personas del colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

b. Las empresas ofrecerán la formación adecuada a las personas que intervienen en los procesos de selección con el fin de erradicar cualquier estereotipo de género y hacia el colectivo LGTBI+.

c. La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.

3.- Clasificación y Promoción Profesional:

a. Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

b. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar, en tanto en cuanto, se



basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

c. Las empresas contarán con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

d. En todo caso se garantizará por las Empresas las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de discriminación hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

4.- Formación, sensibilización y lenguaje.

a. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

b. Las empresas incluirán en sus planes de formación bloques para la sensibilización en la igualdad de trato, la no discriminación y la eliminación de la violencia hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

c. Las Empresas revisarán la información y comunicación interna y externa para garantizar el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad en todas ellas.

d. Las Empresas y el conjunto de la plantilla usarán, en su trato directo, el nombre y género con los que se identifican las personas que integran su plantilla.

5.- Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio se aplicarán a la realidad de todas las personas trabajadoras.

6.- Las Empresas del sector como entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

b. Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

c. Las empresas se comprometen con el cumplimiento del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ del Sector de Hospitalización Privada e Internamiento de la provincia de Pontevedra, que figura en el presente Acuerdo. En el código ético de las empresas integradas en el presente convenio, se incorporarán cláusulas referentes al reconocimiento de la diversidad como un valor, condenando cualquier situación de acoso psicológico, moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

d. Las materias de PRL y salud laboral en cuestiones específicas relacionadas con el colectivo LGTBI+ se tratarán en la comisión paritaria correspondiente.

e. La empresa podrá fomentar la organización de eventos u otras acciones para conmemorar los días significativos para el colectivo y la diversidad familiar, promoviendo mecanismos de participación de las personas LGTBI+.

B. Régimen disciplinario.



Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

Se incluyen como conductas tipificadas aquellas que:

- Rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.
- Se produzcan por plataformas de mensajería instantánea y redes sociales, propias o externas a la empresa.
- Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.

C. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

1. El periodo de vigencia de las medidas planificadas será acorde con la vigencia del Convenio Colectivo.
2. Se establecerá quién se encargará del seguimiento y eficacia de las medidas.
3. En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMIENTO DE PONTEVEDRA						
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 246 - miércoles, 26 de diciembre de 2018)						
ARTÍCULO 6. JORNADA LABORAL						



... La jornada anual será de	1770	horas de trabajo máximo efectivo durante la vigencia de este Convenio ...				
ARTÍCULO 12. PLUS DE NOCTURNIDAD						
... Los trabajadores que realicen la jornada nocturna del 24 o el 31 de diciembre, percibirán:						
- En el año 2017:	15					
- En el año 2018:	20					
- En el año 2019:	30					
ARTÍCULO 13. PLUS DE PUESTO DE TRABAJO						
Todos los trabajadores que presten servicios en centros hospitalarios cuyo número de camas sea superior a 300, ...						
percibirán un plus de trabajo de	54.09	euros mensuales, abonándose igualmente en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.				
Asimismo, se establece un plus de	15.03	euros mensuales de carácter salarial para la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio.				



Los trabajadores de las Unidades Asistenciales de Drogodependientes percibirán mensualmente un plus, de acuerdo con las siguientes cuantías:						
Grupo A (titulado superiores):	90	euros,				
Grupo B (titulados de grado medio):	60	euros,				
Grupo C (Técnico, especialistas y equivalentes):	45	euros,				
Grupo D (Aux. enfermería, monitores y equivalentes):	30	euros				
y Grupo E (personal de servicios generales y subalternos):	15	euros.				
ARTÍCULO 14. PLUS DE TRANSPORTE						
a) Para el año 2014, 2015 y 2016						
- Jornada continua:	52.23	euros por mes efectivo de trabajo.				
- Jornada partida:	72.31	euros por mes efectivo de trabajo.				
b) Para el año 2017						
- Jornada continua:	53.14	euros por mes efectivo de trabajo.				
- Jornada partida:	73.57	euros por mes efectivo de trabajo.				
c) Para el año 2018						
- Jornada continua:	53.94	euros por mes efectivo de trabajo.				



- Jornada partida:	74.67	euros por mes efectivo de trabajo.				
d) Para el año 2019						
- Jornada continua:	54.88	euros por mes efectivo de trabajo.				
- Jornada partida:	75.98	euros por mes efectivo de trabajo.				
TABLAS.						
			1.005	1.0125	1.015	1.0175
CATEGORÍAS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	0.00%	0.00%	0.50%	1.25%	1.50%	1.75%
PERSONAL TÉCNICO SANITARIO						
Director/a técnico	1,256.13	1,256.13	1,262.42	1,278.20	1,297.37	1,320.07
Jefe/a de servicios	1,142.15	1,142.15	1,147.86	1,162.20	1,179.64	1,200.28
Médico jefe de sección o adjunto	1,133.84	1,133.84	1,139.51	1,153.76	1,171.06	1,191.56
Médico interno	1,086.57	1,086.57	1,092.00	1,105.65	1,122.23	1,141.87
Farmacéutico/a, psicólogo/a	1,086.57	1,086.57	1,092.00	1,105.65	1,122.23	1,141.87
Fisioterapeuta, logopeda, educadores de centros especiales	994.07	994.07	999.04	1,011.53	1,026.70	1,044.67
Ayudante técnico sanitario/DUE*	957.79	957.79	962.57	974.61	1,007.97	1,044.67
Asistente social	957.79	957.79	962.57	974.61	989.23	1,006.54
Jefe/a de enfermería	1,086.57	1,086.57	1,092.00	1,105.65	1,122.23	1,141.87
Auxiliares sanitarios especializados, cuidadores de centros especiales	879.25	879.25	883.65	894.69	908.11	924.01
PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO						



Cuidadores, sanitarios, auxiliares clínica	842.95	842.95	847.17	857.76	870.62	885.86
			1.005	1.0125	1.015	1.0175
CATEGORÍAS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	0.00%	0.00%	0.50%	1.25%	1.50%	1.75%
PERSONAL DE COCINA						
Jefe/a de cocina	917.12	917.12	921.71	933.23	947.23	963.80
Cocinero/a de primera	887.48	887.48	891.91	903.06	916.61	932.65
Cocinero/a de segunda	853.15	853.15	857.42	868.14	881.16	896.58
Ayudante de cocina	821.70	821.70	825.81	836.13	848.67	863.52
Jefe/a de economato	867.97	867.97	872.31	883.21	896.46	912.15
Repostero/a	855.86	855.86	860.14	870.89	883.95	899.42
Fregador/a	811.41	811.41	815.47	825.66	838.04	852.71
Ayudante de economato	811.41	811.41	815.47	825.66	838.04	852.71
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES						
Encargada/o	853.15	853.15	857.42	868.14	881.16	896.58
Subencargada/o	853.15	853.15	857.42	868.14	881.16	896.58
Auxiliar de ayuda a domicilio	842.95	842.95	847.17	857.76	870.62	885.86
Planchador/a, costurero/a, lavadero/a	811.41	811.41	815.47	825.66	838.04	852.71
Limpiador/a	811.41	811.41	815.47	825.66	838.04	852.71
PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS						
Fotógrafo/a, electricista,						
conductor/a, mecánico/a,						



Jardinero/a, albañil, pintor/a, carpintero/a	903.14	903.14	907.65	919.00	932.78	949.11
Peón de jardinería, albañilería, etc.	811.41	811.41	815.47	825.66	838.04	852.71
Conserje	853.15	853.15	857.42	868.14	881.16	896.58
Portero/a	811.41	811.41	815.47	825.66	838.04	852.71
Telefonista	824.90	824.90	829.03	839.39	851.98	866.89
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrador /a	860.54	860.54	864.84	875.65	888.78	904.34
Jefe/a de contabilidad	860.54	860.54	864.84	875.65	888.78	904.34
Oficial administrativo/a	854.08	854.08	858.35	869.08	882.12	897.56
Técnico documentación sanitaria	854.08	854.08	858.35	869.08	882.12	897.56
Auxiliar administrativo/a	811.41	811.41	815.47	825.66	838.04	852.71
			1.005	1.0125	1.015	1.0175
CATEGORÍAS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	0.00%	0.00%	0.50%	1.25%	1.50%	1.75%
PERSONAL DE PISOS						
Camareros/as	822.54	822.54	826.65	836.99	849.54	864.41
* En el año 2018 se abona el 50% de la diferencia entre el salario de Fisioterapeuta y Enfermería.						
En el año 2019 se igualan las categorías.						



REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 163 - Venres, 26 de agosto de 2022)						
Código de Convenio número	36000755011982					
TABLAS SALARIALES REVISADAS PARA EL AÑO 2020						
	SALARIO BASE					
PERSONAL TECNICO SANITARIO						
Director/a técnico	1,330.63					
Xefe/a de servicio	1,209.88					
Médico xefe de sección o adxunto	1,201.09					
Médico interno	1,151.00					
Farmacéutico/a, psicólogo/a	1,151.00					
Fisioterapeuta, logopeda, educadores de centros especiais	1,053.03					
Axudante técnico sanitario/DUE*	1,053.03					
Asistente social	1,014.59					
Xefe/a de enfermería	1,151.00					
Auxiliares sanitarios especializados, coidadores de centros especiais.	931.40					
PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO						
Coidadores, sanitarios, auxiliares clínica	892.95					
PERSONAL DE COCINA						



Xefe/a de cociña	971.51					
Cociñeiro/a de primeira	940.11					
Cociñeiro/a de segunda	903.75					
Axudante de cociña	870.43					
Xefe/a de economato	919.45					
Reposteiro/a	906.62					
Fregador/a	859.53					
Axudante de economato	859.53					
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES						
Encargada/o	903.75					
Subencargada/o	903.75					
Auxiliar de axuda a domicilio	892.94					
Planchador/a, costurero/a, lavandero/a	859.53					
Limpiador/a	859.53					
PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS						
Xardineiro/a, albanel, pintor/a, carpinteiro/a	956.70					
Peón de xardinería, albanelería, etc.	859.53					
Conserxe	903.75					
Porteiro/a	859.53					
Telefonista	873.83					
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrador /a	911.57					
Xefe/a de contabilidade	911.57					
Oficial administrativo/a	904.74					
Técnico documentación sanitaria	904.74					



Auxiliar administrativo/a	859.53					
PERSONAL DE PISOS						
Camarero	871.32					
TABLAS SALARIALES REVISADAS PARA EL AÑO 2021						
	SALARIO BASE					
PERSONAL TECNICO SANITARIO						
Director/a técnico	1,346.60					
Xefe/a de servicio	1,224.40					
Médico xefe de sección o adxunto	1,215.51					
Médico interno	1,164.82					
Farmacéutico/a, psicólogo/a	1,164.82					
Fisioterapeuta, logopeda, educadores de centros especiales	1,065.66					
Axudante técnico sanitario/DUE*	1,065.66					
Asistente social	1,026.77					
Xefe/a de enfermería	1,164.82					
Auxiliares sanitarios especializados, cuidadores de centros especiais.	942.58					
PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO						
Cuidadores, sanitarios, auxiliares clínica	903.66					
PERSONAL DE COCINA						
Xefe/a de cocina	983.17					
Cociñeiro/a de primeira	951.39					



Cociñeiro/a de segunda	914.60					
Axudante de cociña	880.87					
Xefe/a de economato	930.48					
Reposteiro/a	917.49					
Fregador/a	869.85					
Axudante de economato	869.85					
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES						
Encargada/o	914.60					
Subencargada/o	914.60					
Auxiliar de ayuda a domicilio	903.66					
Planchador/a, costurero/a, lavandero/a	869.85					
Limpiador/a	869.85					
PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS						
Xardinero/a, albanel, pintor/a, carpinteiro/a	968.18					
Peón de xardinería, albanelería, etc.	869.85					
Conserxe	914.60					
Porteiro/a	869.85					
Telefonista	884.31					
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrador /a	922.51					
Xefe/a de contabilidade	922.51					
Oficial administrativo/a	915.60					
Técnico documentación sanitaria	915.60					
Auxiliar administrativo/a	869.85					
PERSONAL DE PISOS						



Camarero	881.77					
TABLAS SALARIALES REVISADAS PARA EL AÑO 2022						
	SALARIO BASE					
PERSONAL TECNICO SANITARIO						
Director/a técnico	1,373.53					
Xefe/a de servicio	1,248.89					
Médico xefe de sección o adxunto	1,239.82					
Médico interno	1,188.11					
Farmacéutico/a, psicólogo/a	1,188.11					
Fisioterapeuta, logopeda, educadores de centros especiais	1,086.98					
Ayudante técnico sanitario/DUE*	1,086.98					
Asistente social	1,047.30					
Xefe/a de enfermería	1,188.11					
Auxiliares sanitarios especializados, cuidadores de centros especiales.	961.43					
PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO						
Coidadores, sanitarios, auxiliares clínica	921.74					
PERSONAL DE COCINA						
Xefe/a de cociña	1,002.83					
Cociñeiro/a de primeira	970.42					
Cociñeiro/a de segunda	932.89					
Axudante de cociña	898.49					



Xefe/a de economato	949.09					
Reposteiro/a	935.84					
Fregador/a	887.24					
Axudante de economato	887.24					
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES						
Encargada/o	932.89					
Subencargada/o	932.89					
Auxiliar de axuda a domicilio	921.73					
Planchador/a, costurero/a, lavandero/a	887.24					
Limpiador/a	887.24					
PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS						
Xardineiro/a, albanel, pintor/a, carpintero/a	987.55					
Peón de xardinería, albanelería, etc.	887.24					
Conserxe	932.89					
Porteiro/a	887.24					
Telefonista	902.00					
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrador /a	940.96					
Jefe/a de contabilidade	940.96					
Oficial administrativo/a	933.91					
Técnico documentación sanitaria	933.91					
Auxiliar administrativo/a	887.24					
PERSONAL DE PISOS						
Camarero	899.40					



TABLAS SALARIALES REVISADAS PARA EL AÑO 2023						
SALARIO BASE						
PERSONAL TECNICO SANITARIO						
Director/a técnico	1,414.74					
Xefe/a de servicios	1,286.36					
Médico xefe de sección o adjunto	1,277.01					
Médico interno	1,223.76					
Farmacéutico/a, psicólogo/a	1,223.76					
Fisioterapeuta, logopeda, educadores de centros especiales	1,119.59					
Axudante técnico sanitario/DUE*	1,119.59					
Asistente social	1,078.72					
Xefe/a de enfermería	1,223.76					
Auxiliares sanitarios especializados, cuidadores de centros especiais.	990.27					
PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO						
Cuidadores, sanitarios, auxiliares clínica	949.39					
PERSONAL DE COCINA						
Xefe/a de cociña	1,032.92					
Cociñeiro/a de primeira	999.53					
Cociñeiro/a de segunda	960.88					
Axudante de cociña	925.45					
Xefe/a de economato	977.56					
Reposteiro/a	963.92					
Fregador/a	913.86					



Axudante de economato	913.86					
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES						
Encargada/o	960.88					
Subencargada/o	960.88					
Auxiliar de axuda a domicilio	949.38					
Planchador/a, costurero/a, lavadero/a	913.86					
Limpiador/a	913.86					
PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS						
Xardinero/a, albanel, pintor/a, carpinteiro/a	1,017.17					
Peón de xardinería, albanelería, etc.	913.86					
Conserxe	960.88					
Porteiro/a	913.86					
Telefonista	929.06					
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrador /a	969.19					
Xefe/a de contabilidade	969.19					
Oficial administrativo/a	961.93					
Técnico documentación sanitaria	961.93					
Auxiliar administrativo/a	913.86					
PERSONAL DE PISOS						
Camarero	926.38					
\\\\\\						



CONVENIO COLECTIVO (BOP número 216 - martes, 11 de noviembre de 2025)						
Código	36000755011982					
ARTÍCULO 11. JORNADA LABORAL						
anual	1770	horas de trabajo máximo efectivo				
ARTÍCULO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS						
incremento del	75.00 %	sobre el salario que correspondiese a cada hora ordinaria				
ARTÍCULO 14. REMUNERACIONES						
COMPLEMENTO DE EQUIDAD						
complemento anual en 12 mensualidades						
En el año 2025:	15	euros mensuales				
En el año 2026:	240	euros anuales, correspondiéndose con	20	euros mensuales		
En el año 2027:	300	euros anuales, correspondiéndose con	25	euros mensuales		



ARTÍCULO 15. RETRIBUCIÓN DOMINGOS Y FESTIVOS						
desde la fecha firma del presente convenio colectivo, que ha tenido lugar el 30 de julio de 2025:						
Festivos:						
2025:	15	euros				
2026:	17	euros				
2027:	20	euros				
Domingos:						
2025:	7	euros				
2026:	9	euros				
2027:	10	euros				
ARTÍCULO 16. PLUS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN FECHAS ESPECIALES						
plus de	30	euros				
ARTÍCULO 17. PLUS DE VINCULACIÓN O PERMANENCIA						
pago único anual	una mensualidad ... incrementadas con los complementos de antigüedad					
ARTÍCULO 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS						
gratificaciones extraordinarias	2					
Julio		una mensualidad del salario base + antigüedad				



Navidad		una mensualidad del salario base + antigüedad				
ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO DE PUESTOS DE TRABAJO. PLUS DE TOXICIDAD						
toxicidad, peligrosidad o penosidad	20.00 %	sobre del salario base del convenio, a favor del personal sanitario de los grupos I, II y III				
ARTÍCULO 20. PLUS DE NOCTURNIDAD						
cuantía del	30.00 %	sobre del salario base				
ARTÍCULO 21. PLUS DE PUESTO DE TRABAJO						
En centros hospitalarios cuyo número de camas sea superior a 300						
plus de trabajo de	54.09	euros mensuales, abonándose igualmente en las pagas extraordinarias de julio y Navidad				
plus de	15.03	euros mensuales de carácter salarial para la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio				



Los trabajadores de las Unidades Asistenciales de Drogodependientes						
mensualmente un plus:	Grupo A (titulados superiores):	90	euros			
	Grupo B (titulados de grado medio):	60	euros			
	Grupo C (Técnico, especialistas y equivalentes):	45	euros			
	Grupo D (Aux. enfermería, monitores y equivalentes):	30	euros			
	y Grupo E (personal de servicios generales y subalternos):	15	euros			
ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO DE TRANSPORTE						
a) Para el año 2024:						
Jornada continua:	60.58	euros por mes efectivo de trabajo				
Jornada partida:	83.87	euros por mes efectivo de trabajo				
b) Para el año 2025:						
Jornada continua:	62.03	euros por mes efectivo de trabajo				
Jornada partida:	85.88	euros por mes efectivo de trabajo				
c) Para el año 2026:						
Jornada continua:	63.77	euros por mes efectivo de trabajo				
Jornada partida:	88.29	euros por mes efectivo de trabajo				
d) Para el año 2027:						
Jornada continua:	65.56	euros por mes efectivo de trabajo				
Jornada partida:	90.76	euros por mes efectivo de trabajo				



ARTÍCULO 24. VACACIONES						
DÍAS NATURALES	30					
ANEXO I. TABLAS SALARIALES						
ANO 2024						
PERSONAL ASISTENCIAL						
GRUPO I						
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1,457.18				
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1,324.95				
N3	JEFE/A DE SERVICIO					
	FARMACEUTICO	1,266.90				
	ODONTOLOGO					
	PSICOLOGO					
	MEDICO					
GRUPO II						
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1,260.47				
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1,158.75				
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A					
N3	ENFERMERO/A	1,153.17				
	FISIOTERAPEUTA					
	LOGOPEDA					
	TERAPEUTA OCUPACIONAL					
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA					
	OPTICO/OPTOMETRISTA					
GRUPO III						
N1	SUPERVISOR DE AREA	1,063.90				



	COORDINADOR DE AREA					
N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1,029.52				
GRUPO IV						
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	990.79				
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA					
	TENICO/A DE FARMACIA					
	PUERICULTOR/A					
GRUPO V						
N1	CUIDADOR	977.86				
	TECNICO EN ATENCION SOCIOSANITARIA					
	CELADOR					
PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS						
GRUPO A						
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1,457.18				
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1,266.90				
	TITULADOS SUPERIORES					
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1,152.57				
GRUPO B						
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1,062.96				
B2	TECNICO DE MANTENIMIENTO	1,047.69				
B3	INFORMÁTICO	990.79				
	OFICIAL ADMINISTRATIVO					
GRUPO C						
C1	COCINERO	989.71				
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	956.93				
	CAMARERO/A					
	TELEFONISTA					
GRUPO D						



D1	PINCHE DE COCINA	953.21				
D2	PEON DE MANTENIMIENTO	941.28				
	LIMPIADOR/A					
	PERSONAL DE LAVANDERIA					
ANO 2025						
PERSONAL ASISTENCIAL						
GRUPO I						
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1,492.15				
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1,356.74				
	JEFE/A DE SERVICIO					
N3	FARMACEUTICO	1,297.31				
	ODONTOLOGO					
	PSICOLOGO					
	MEDICO					
GRUPO II						
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1,290.72				
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1,186.56				
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A					
N3	ENFERMERO/A	1,180.85				
	FISIOTERAPEURA					
	LOGOPEDA					
	TERAPEUTA OCUPACIONAL					
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA					
	OPTICO/OPTOMETRISTA					
GRUPO III						
N1	SUPERVISOR DE AREA	1,089.44				
	COORDINADOR DE AREA					



N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1,054.22				
GRUPO IV						
N1	AUXILIAR DE ENFERMARÍA	1,014.57				
	TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA					
	TENICO/A DE FARMACIA					
	PUERICULTOR/A					
GRUPO V						
N1	CUIDADOR	1,001.33				
	TECNICO EN ATENCION SOCIOSANITARIA					
	CELADOR					
PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS						
GRUPO A						
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1,492.15				
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1,297.31				
	TITULADOS SUPERIORES					
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1,180.23				
GRUPO B						
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1,088.47				
B2	TECNICO DE MANTENIMIENTO	1,072.83				
B3	INFORMATICO	1,014.57				
	OFICIAL ADMINISTRATIVO					
GRUPO C						
C1	COCINERO	1,013.46				
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	979.90				
	CAMARERO/A					
	TELEFONISTA					
GRUPO D						
D1	PINCHE DE COCINA	976.09				



D2	PEON DE MANTENIMIENTO	963.87				
	LIMPIADOR/A					
	PERSONAL DE LAVANDERIA					
ANO 2026						
PERSONAL ASISTENCIAL						
GRUPO I						
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1,533.93				
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1,394.73				
	JEFE/A DE SERVICIO					
N3	FARMACEUTICO	1,333.63				
	ODONTOLOGO					
	PSICOLOGO					
	MEDICO					
GRUPO II						
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1,326.86				
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1,219.78				
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A					
N3	ENFERMERO/A	1,213.91				
	FISIOTERAPEURA					
	LOGOPEDA					
	TERAPEUTA OCUPACIONAL					
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA					
	OPTICO/OPTOMETRISTA					
GRUPO III						
N1	SUPERVISOR DE ÁREA	1,119.94				
	COORDINADOR DE ÁREA					



N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1,083.74				
GRUPO IV						
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1,042.97				
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA					
	TECNICO/A DE FARMACIA					
	PUERICULTOR/A					
GRUPO V						
N1	CUIDADOR	1,029.37				
	TECNICO EN ATENCION SOCIOSANITARIA					
	CELADOR					
PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS						
GRUPO A						
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1,533.93				
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1,333.63				
	TITULADOS SUPERIORES					
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1,213.28				
GRUPO B						
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1,118.95				
B2	TECNICO DE MANTENIMIENTO	1,102.87				
B3	INFORMÁTICO	1,042.97				
	OFICIAL ADMINISTRATIVO					
GRUPO C						
C1	COCINERO	1,041.84				
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,007.34				
	CAMARERO/A					
	TELEFONISTA					
GRUPO D						
D1	PINCHE DE COCINA	1,003.42				



D2	PEON DE MANTENIMIENTO	990.85				
	LIMPIADOR/A					
	PERSONAL DE LAVANDERIA					
ANO 2027						
PERSONAL ASISTENCIAL						
GRUPO I						
N1	DIRECTOR/A MEDICO/A	1,576.88				
N2	SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	1,433.79				
	JEFE/A DE SERVICIO					
N3	FARMACEUTICO	1,370.97				
	ODONTOLOGO					
	PSICOLOGO					
	MEDICO					
GRUPO II						
N1	JEFE/A DE ENFERMERIA	1,364.01				
N2	SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA	1,253.94				
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA, MATRON/A					
N3	ENFERMERO/A	1,247.90				
	FISIOTERAPEURA					
	LOGOPEDA					
	TERAPEUTA OCUPACIONAL					
	DIETISTA Y NUTRICIONISTA					
	OPTICO/OPTOMETRISTA					
GRUPO III						
N1	SUPERVISOR DE AREA	1,151.30				
	COORDINADOR DE AREA					



N2	TECNICO/A SUPERIOR EN CUALQUIER ESPECIALIDAD ASISTENCIAL	1,114.09				
GRUPO IV						
N1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1,072.18				
	TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE)/AUX DE ENFERMERIA					
	TECNICO/A DE FARMACIA					
	PUERICULTOR/A					
GRUPO V						
N1	CUIDADOR	1,058.19				
	TECNICO EN ATENCION SOCIOSANITARIA					
	CELADOR					
PERSONAL DE GESTION Y SERVICIOS						
GRUPO A						
A1	ADMINISTRADOR/GERENTE	1,576.89				
A2	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1,370.97				
	TITULADOS SUPERIORES					
A3	TRABAJADOR SOCIAL	1,247.25				
GRUPO B						
B1	JEFE DEPARTAMENTO	1,150.28				
B2	TECNICO DE MANTENIMIENTO	1,133.75				
B3	INFORMatico	1,072.18				
	OFICIAL ADMINISTRATIVO					
GRUPO C						
C1	COCINERO	1,071.01				
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,035.54				
	CAMARERO/A					
	TELEFONISTA					
GRUPO D						
D1	PINCHE DE COCINA	1,031.52				



D2	PEON DE MANTENIMIENTO	1,018.60				
	LIMPIADOR/A					
	PERSONAL DE LAVANDERIA					