



Convenio Colectivo Sanidad Privada de Lugo

ÁREA	Lugo	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	27000815012000	ACTUALIZACIÓN	2024/06/10
VIGENCIA	2017/01/01 — 2066/12/31	DURACIÓN	DIEZ AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 133 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-sanidad-privada-de-lugo/		

Resumen

Convenio Colectivo Sanidad Privada. Última actualización a: 10-06-2024 Vigencia de: 01-01-2017 a 31-12-2066. Duración DIEZ AÑOS. Última publicación en BOP 133 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 133 - LUNS, 10 DE XUÑO DE 2024)

Código 27000815012000.

Visto o texto do Convenio Colectivo da Sanidade Privada da provincia de Lugo, asinado o día 28 de maio de 2024 pola representación empresarial e polas centrais sindicais UGT (72,73%) e CSI-CSIF (4,55%), como membros da comisión negociadora, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta dirección territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 3 de xuño de 2024.- A directora territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DA SANIDADE PRIVADA DA PROVINCIA DE LUGO.



Capítulo I.- Ámbito de Aplicación.

Artigo 1º.- Ámbito funcional.

O presente Convenio será de aplicación e de obrigado cumprimento nas actividades de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicos, sexa cal sexa a súa forma xurídica, e que estean comprendidas no ámbito de aplicación da Ordenanza Laboral para Establecementos Sanitarios de Hospitalización, Consulta e Asistencia, aprobada por Orde Ministerial de 25 de Novembro de 1976.

Artigo 2º.- Ámbito territorial.

As normas do presente Convenio serán de aplicación en todo o territorio da provincia de Lugo.

Artigo 3º.- Ámbito temporal.

O presente Convenio terá vixencia dende o 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2026, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, elo coa excepción daquelas materias para as que se regule outra vixencia diferente no presente Convenio.

Capítulo II.- Vinculación, Denuncia e Prórroga.

Artigo 4º.- Vinculación á totalidade.

No suposto de que a Administración ou Xurisdicción competente anulase ou invalidase algún dos pactos incluídos no presente Convenio por considerar que conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros, e como queira que este Convenio na súa redacción actual constitúe un todo orgánico e indivisible, terase por totalmente ineficaz, debendo reconsiderarse o seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

Artigo 5º.- Denuncia, prórroga e incremento automático.

Ao extinguirse o período de aplicación e vixencia do presente Convenio, este considerarase expresamente denunciado, sen necesidade de efectuar ningún trámite.



Producida a denuncia, o Convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dunha anualidade, ata que entre en vigor un novo Convenio.

Non obstante os acordos aos que se chegue nun novo Convenio polas partes lexitimadas para negocialo, durante o período ou períodos nos que, no seu caso, quede prorrogado o Convenio, aplicarase de modo automático, a partires do 1 de xaneiro de cada ano, incremento sobre o salario base vixente para cada categoría, así como sobre os outros conceptos retributivos nos que este proxecte a súa repercusión, consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano en curso.

Artigo 6º.- Compensación e Absorción.

As condicións económicas establecidas neste Convenio, consideradas no seu conxunto e cómputo anual, serán absorbibles e compensables coas melloras salariais que viñeran satisfacendo as empresas, ben sexa por imperativo legal, concesión voluntaria ou outras causas.

Aos efectos de levar á práctica esta compensación e absorción as empresas disporán dun prazo de dous meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para modificar as contías que ata agora viñan aplicando á nova estrutura salarial. Nos sucesivos anos de vixencia o prazo de dous meses comezará a contar dende o 1 de xaneiro de cada anualidade.

Exclúese do sistema previsto no presente artigo o complemento de antigüidade e os complementos extrasalariais ou que non coticen á Seguridade Social.

No caso de que a compensación e absorción prevista neste artigo supoña conxelación salarial, aboarase o 50% do incremento pactado a aquelas persoas traballadoras que se atoparan nesta situación.

Ao fin de facilitar o cumprimento do previsto no parágrafo anterior naqueles supostos nos que proceda, achégase ao presente Convenio, identificado como Anexo III o cálculo correspondente a cada grupo e nivel profesional.

Artigo 7º.- Condicións máis beneficiosas.

Serán respectadas estrictamente ad personam aquelas condicións máis beneficiosas que teña a persoa traballadora concedidas pola empresa, por pacto ou costume, elo ca salvedade prevista no artigo 6.

Capítulo III.- Comisión Paritaria.

Artigo 8º.- Comisión Paritaria.

Créase unha Comisión Paritaria entre as partes asinantes deste Convenio Colectivo, integrada por dous representantes por cada unha das centrais asinantes do presente Convenio , que exercerán voto ponderado en función da súa representatividade, e igual número de representantes pola parte empresarial.

A Comisión Paritaria será o órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do presente Convenio.

De conformidade co indicado no parágrafo anterior, as funcións específicas da Comisión Paritaria serán as seguintes:

? Interpretación do Convenio.

? Conciliación facultativa.

? Arbitraje das cuestións ou problemas que lle sexan sometidas por ambas partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio.

? Vixilancia do cumprimento do pactado.

? Cantas outras facultades ou competencias lle correspondan de conformidade coa lexislación vixente.

As consultas ou peticións dirixidas á Comisión Paritaria se canalizarán a través de calquera das organizacións integrantes da mesma, debendo poñerse de acordo as partes sobre o lugar, data e hora de celebración da reunión necesaria para atender a consulta ou petición e levantar acta do acordo ou desacordo no prazo máximo de 15 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que os membros da Comisión acordasen por unanimidade a necesidade de contar cun prazo maior de resolución.

No caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Traballo) nos termos contemplados no mesmo.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión Paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora prantexada e, no caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

Capítulo IV.- Tempo de Traballo.

Artigo 9º.- Xornada de Traballo.

A xornada de traballo queda fixada en 1.784 horas de traballo efectivo.

A partires do 1 de xaneiro de 2024 a xornada de traballo queda fixada en 1.760 horas de traballo efectivo.



As empresas poderán distribuír a xornada establecida no parágrafo anterior ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo ou desprazamentos da demanda.

En todo caso a distribución da xornada anual levarase a cabo no cómputo mensual a razón de 162 horas e 11 minutos ao mes ata a anualidade 2023. Dende o 1 de xaneiro de 2024 a distribución da xornada anual en cómputo mensual pasa a ser de 160 horas por mor da redución de xornada pactada dende esta anualidade.

Caso de que a xornada mensual supere o cómputo anterior, haberá de regularizarse dito exceso, a medio de descansos, dentro dos 15 días seguintes. No caso contrario dito exceso terá a consideración de horas extraordinarias.

Non obstante o establecido nos parágrafos anteriores, os excesos que puideran ter lugar na distribución da xornada en cómputo mensual no primeiro semestre da anualidade 2024 por mor da redución da xornada anual con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2024, poderán regularizarse a medio de descansos ao longo do segundo semestre da anualidade 2024, pasando a ter a consideración de horas extraordinarias os excesos que, no seu caso, non foran compensados neste segundo semestre da anualidade.

Na distribución da xornada respectaranse en todo caso os límites de xornada e descansos previstos no Estatuto dos Traballadores.

No caso de prestacións de servizos en xornada continuada que exceda de seis horas, a persoa traballadora terá dereito a un descanso de 20 minutos por xornada, que terá a consideración de tempo efectivo de traballo.

Artigo 10º.- Horas Extraordinarias.

A.- Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que excedan dos límites previstos no artigo anterior.

B.- A realización de horas extraordinarias por parte da persoa traballadora será voluntaria, coas salvedades que resulten do presente artigo.

C.- As partes asinantes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, e elo de acordo cos seguintes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituais: supresión.

2.- Horas extraordinarias esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materiais e materias primas: realización.

3.- Horas extraordinarias de carácter estrutural, entendendo por tales as necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural: mantemento, sempre que non podan ser atendidas mediante o emprego das distintas modalidades de contratación de duración determinada establecidas na lexislación.

4.- No ámbito do presente Convenio fíxase un máximo de 60 horas anuais de horas extraordinarias nas que, no seu caso, non se computarán as establecidas no apartado 2.



D.- As horas extraordinarias serán compensadas da seguinte forma: compensación por tempo de descanso equivalente, a disfrutar nos quince días seguintes ao período no que tivera lugar a hora extraordinaria ou, no seu caso, período que resulte da aplicación do establecido no parágrafo sexto do artigo 9 con relación ás horas do primeiro semestre da anualidade 2024.

Por acordo entre empresa e a persoa traballadora, o descanso compensatorio pode ser substituído polos seguintes incrementos de retribución:

* As primeiras 10 horas extraordinarias anuais aboaranse con un recargo do 30% sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria.

* A partires das 10 horas extraordinarias anuais e ata 30 horas aboaranse con un recargo do 45% sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria.

* O resto das horas extraordinarias anuais aboaranse con un recargo do 60% sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria.

Artigo 11º.- Gardas Localizadas.

Cada catro horas de localización computarán como unha hora de traballo efectivo, de xeito que as horas anuais de traballo efectivo (horas de traballo ordinario, fora das gardas localizadas) sumadas ao 25% das horas anuais de localización, non poderán superar a xornada máxima anual.

Fórmula ou procedemento a seguir:

1.- Cálculo das horas de gardas localizadas.

2.- Cálculo do 25% do número de horas de gardas localizadas.

3.- Xornada efectiva de traballo anual-25% do número de horas de gardas localizadas= xornada en carteleira.

4.- No caso de que a xornada en carteleira máis a xornada efectivamente realizada en gardas localizadas exceda da xornada efectiva de traballo anual, o exceso se compensará con descanso.

A modo de mero exemplo:

1.- Horas de gardas localizadas= 1.000 horas.

2.- 25% do número de horas de gardas localizadas= 250 horas.

3.- Xornada efectiva anual $1.784-250=1.534$ horas [horas de traballo efectivo en carteleira, fora de gardas localizadas].

4.- Para o caso de que a prestación de traballo efectivo en gardas localizadas exceda de 250 horas, o exceso se compensaría con descanso.

Terá a consideración de xornada efectiva de traballo o tempo empregado en atender os requirimentos, incluído o tempo de desprazamento, de aquelas persoas traballadoras que teñan gardas localizadas.



Artigo 12º.- Vacacións.

Todo o persoal afectado por este Convenio Colectivo terá dereito a un período de vacacións anuais de 30 días naturais, retribuído conforme ó promedio obtido polo traballador polos conceptos económicos salariais dos tres meses anteriores á data de iniciación das vacacións.

As vacacións disfrutaranse preferentemente durante o período de xuño a setembro (ambos os dous incluídos), debendo aprobarse o calendario de vacacións dentro do primeiro trimestre do ano.

En caso de disfrute de vacacións de modo fraccionado en dous períodos, a persoa traballadora terá preferencia na elección de un dos períodos de disfrute, tendo a empresa a preferencia con relación ó outro período.

Con independencia da situación na que se atopen, as persoas traballadoras poderán cambiar entre elas as vacacións sempre ca oportuna comunicación á empresa, debidamente firmada por ambas persoas traballadoras, e sempre que se trate de persoas traballadoras de categoría equivalente que presten servizos na mesma unidade o sección. A comunicación haberá de facerse con alomenos un mes de antelación á data do inicio do período de vacacións do persoal afectado.

No caso de non existir outro sistema acordado polas persoas traballadoras da empresa, establecerase unha orde rotativa de preferencia no que primará, o primeiro ano, o criterio da antigüidade. A partires dese primeiro ano, establécese unha orde rotativa de preferencia de tal xeito que a persoa traballadora que un ano foi a primeira en escoller quenda, pasará a ser o último no calendario de vacacións do ano seguinte.

Artigo 13º.- Licencias e Permisos.

Sen prexuízo do dereito ao disfrute dos permisos retribuídos establecidos no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, para os distintos supostos (accidente ou enfermidade grave de familiares; hospitalización ou intervención cirúrxica de familiares; ou calquera outro suposto), as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio teñen dereito ás seguintes melloras en materia de permisos, de xeito que poderán ausentarse do traballo, previo aviso e xustificación, con dereito a remuneración, polos motivos e o tempo seguinte:

- a) No caso de falecemento de cónxuxe, parella de feito, pais e fillos/as: 5 días.
- b) No caso de falecemento do resto de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que convivan coa persoa traballadora: 4 días.
- c) No caso de falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que non convivan coa persoa traballadora: 3 días se o falecemento ten lugar na provincia. Se ten lugar fóra da provincia o prazo será de 4 días.
- d) No caso de matrimonio de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: un día.
- e) No caso de cambio de domicilio: 1 día. Se o cambio ten lugar para concello distinto do que viñera sendo a residencia habitual da persoa traballadora, o prazo será de 2 días.



f) Polo tempo indispensable para acudir a exames para a obtención de títulos oficiais, incluídos os de oposicións. No caso de concorrencia masiva a exames na mesma data procuraranse os mecanismos de garantía necesarios para non comprometer a cobertura asistencial.

g) Polo tempo indispensable para asistir a consulta médica oficial, probas ou recoñecementos médicos en centros sanitarios.

h) No caso de realización de amniocentese: 2 días, tendo dereito ao desfrute desta licenza tanto a muller traballadora que se que somete á proba, como a parella da traballadora xestante para atender ao coidado de aquela.

i) As persoas traballadoras, por lactación de fillo/a menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

A persoa traballadora, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora cá mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas.

No caso de acumulación da lactación a xornadas completas de traballo, a acumulación terá lugar nun período de catorce días naturais.

Non obstante, para os supostos de lactación que se inicien dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a acumulación terá lugar nun período de dezaseis días laborables.

A maiores do anterior, o persoal suxeito ao presente Convenio con máis de un ano de antigüidade na empresa, terá dereito a un permiso non retribuído de ata un máximo de 15 días naturais ao ano, sempre e cando se solicite xustificadamente e con unha antelación de, polo menos, unha semana. En todo caso as empresas poderán denegar de forma motivada e por causas organizativas o disfrute do permiso non retribuído previsto no parágrafo anterior, dentro dos dous días seguintes á solicitude do mesmo.

O permiso non retribuído regulado no parágrafo anterior poderá ampliarse ata unha duración total de tres meses no caso de enfermidade ou accidente grave do cónxuxe, parella de feito ou parentes de ata o primeiro grao que convivan coa persoa traballadora que impliquen ingreso hospitalario de longa duración e/ou requiran a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado por Informe de servizo público de saúde. Neste suposto a empresa non poderá denegar por causas organizativas o disfrute do permiso non retribuído.

Aos efectos previstos neste artigo, asimilárase ao cónxuxe a parella de feito que conviva co traballador ou traballadora sempre que estean debidamente inscritas no rexistro de parellas de feito do concello correspondente, tendo dereito ás mesmas licencias que os cónxuxes.

Artigo 14º.- Días de libre disposición.

Establécense 3 días ao ano como días de libre disposición ou de asuntos propios.

Con independencia e sen prexuízo do anterior, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, as persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante a



data do seu cumpreaños, tendo o desfrute de dita data a consideración de licencia retribuída. No caso de nacemento da persoa traballadora en data 29 de febreiro, terá a consideración de data de cumpreaños o 1 de marzo.

Os días de asuntos propios, que non serán acumulables a vacacións, haberán de solicitarse por escrito á dirección da empresa, como norma xeral, con 8 días de antelación á data en que se pretenda o desfrute. A empresa contestará afirmativa ou negativamente no prazo de 3 días laborais. De non facelo, darase por aceptada a petición.

Sen prexuízo de que non será preciso alegar razóns para solicitar esta licencia nin presentar xustificación algunha, a licencia de días de libre disposición poderá denegarse motivadamente pola empresa en base a necesidades asistenciais que así o xustifiquen nas unidades ou servizos aos que estea afecta a persoa traballadora solicitante.

No caso de que a persoa traballadora non poida disfrutar do día/s de asuntos propios solicitados por razóns organizativas da empresa dentro do ano natural, terá dereito a disfrutar o día ou días denegados dentro da primeira quincena do mes de xaneiro do ano seguinte.

Artigo 15º.- Excedencias.

A.-EXCEDENCIA FORZOSA.

A excedencia forzosa dará dereito á reserva do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade. Á persoa traballadora se lle concederá a excedencia forzosa se foi nomeada ou elixida para cargo público ou sindical cando o exercicio da súa función sexa incompatible coa prestación do seu servizo na empresa.

B.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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

En tal caso a persoa traballadora conservará un dereito preferente ao reingreso, no caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría á súa.

Para o caso de que a persoa traballadora solicitara inicialmente esta excedencia por período inferior ao máximo previsto, poderá solicitar a ampliación ao prazo máximo preavisando á empresa cun mes de antelación á data inicialmente prevista de incorporación.

C.- EXCEDENCIA POR COIDADADO DE MENORES.

A persoa traballadora terá dereito a disfrutar de excedencia para o coidado de fillos/as, tanto o sexan por natureza como adoptivos, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, cuxa duración máxima será de tres anos a contar dende a data de nacemento do fillo/a ou, no seu caso, da resolución administrativa ou xudicial.



Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma porá fin ao que, no seu caso, se viñera desfrutando.

Nesta excedencia a persoa traballadora terá dereito, durante o primeiro ano de excedencia, á reserva do seu posto de traballo e, durante o resto da excedencia, dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou posto de traballo equivalente, sendo todo o período de excedencia computable aos efectos de antigüidade.

Para o caso de que a persoa traballadora solicitara inicialmente esta excedencia por período inferior ao máximo previsto, poderá solicitar a ampliación ao prazo máximo preavisando á empresa cun mes de antelación á data inicialmente prevista de incorporación.

Recoñécese o dereito da persoa traballadora a por fin ou renunciar á excedencia da que viñera desfrutando con antelación á data prevista para a súa reincorporación. Neste caso a empresa garantirá a reincorporación efectiva da persoa traballadora ao seu posto de traballo ou a posto de traballo do mesmo grupo profesional ou posto de traballo equivalente, segundo proceda, dentro dos 30 días seguintes á solicitude de renuncia.

D).- EXCEDENCIA POR COIDADADO DE PARENTES.

A persoa traballadora terá dereito a disfrutar de excedencia, cuxa duración máxima será de tres anos, para atender ao coidado do cónxuxe ou parella de feito, ou dun parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, ou discapacidade, non poda valerse por si mesmo, e sempre que non desempeñe actividade retribuída.

No caso de que un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio de esta porá fin á que se viñera disfrutando.

Nesta excedencia a persoa traballadora terá dereito, durante o primeiro ano de excedencia, á reserva do seu posto de traballo, e durante o resto da excedencia, dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou posto de traballo equivalente, sendo todo o período de excedencia computable ós efectos de antigüidade.

Para o caso de que a persoa traballadora solicitara inicialmente esta excedencia por período inferior ao máximo previsto, poderá solicitar a ampliación ao prazo máximo preavisando á empresa cun mes de antelación á data inicialmente prevista de incorporación.

Recoñécese o dereito da persoa traballadora a por fin ou renunciar á excedencia da que viñera desfrutando con antelación á data prevista para a súa reincorporación. Neste caso a empresa garantirá a reincorporación efectiva da persoa traballadora ao seu posto de traballo ou a posto de traballo do mesmo grupo profesional ou posto de traballo equivalente, segundo proceda, dentro dos 30 días seguintes á solicitude de renuncia.

Capítulo V.- Retribucións.



Artigo 16º.- Salario Base.

Enténdese por salario base a parte da retribución do traballador fixada por unidade de tempo sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade o calidade de traballo, ou de vencemento periódico superior ao mes.

Con efectos do 1 de xaneiro de 2024 a táboa salarial do Convenio actualizarase no porcentaxe do IPC real anual mais 1,2 puntos correspondente ás anualidades do período 2017-2023, resultando unha táboa salarial actualizada que servirá de base para aplicar o incremento pactado para o exercicio 2024.

Incremento ano 2024: Sobre a táboa salarial actualizada conforme ao previsto no parágrafo anterior, aplicarase incremento do 4%, resultando a táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2024.

Os atrasos a que, no seu caso, haxa lugar pola publicación tardía da táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2024 serán aboados no prazo máximo de tres meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Incremento ano 2025: Sobre a táboa salarial do 2024 aplicarase incremento do 4%, resultando a táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2025.

Incremento ano 2026: Sobre a táboa salarial do 2025 aplicarase incremento do 4%, resultando a táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2026.

Achéganse ao presente Convenio, identificadas como Anexo I, a táboa salarial actualizada á que se fai referencia no presente artigo, así como as táboas salariais resultantes dos incrementos salariais pactados para as anualidades 2024, 2025 e 2026.

Artigo 17º.- Prima demora sinatura de Convenio.

En atención á demora que tivo lugar na sinatura do Convenio, recoñécese a favor das persoas traballadoras que veñan prestando servizos nas empresas do sector á data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo o dereito ao percibo dunha prima de demora non consolidable, que se aboará ás persoas traballadoras dunha soa vez e que non formará parte de futuros incrementos ou negociacións.

O importe da prima de demora, segundo grupo e nivel profesional, achégase ao presente Convenio no anexo identificado como Anexo II, que recolle os importes da prima para as persoas traballadoras que, estando de alta na empresa á data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, teñan prestados servizos na empresa a xornada completa dende o 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2023 e calquera que fora o salario que percibiran neste período. No caso de prestación de servizos por tempo inferior e/ou con xornada inferior, a persoa traballadora percibirá a prima na súa parte proporcional.

A prima de demora se aboará, xunto co resto dos haberes da nómina ou recibo de salarios, dentro dos tres meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial de Lugo, cotizándose á Seguridade Social no mes seguinte ao seu abono conforme as regras xerais de cotización á Seguridade Social.



Artigo 18º.- Antigüidade.

As persoas traballadoras comprendidas dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo percibirán como complemento persoal de antigüidade, un aumento periódico polo tempo de servizos prestados á mesma empresa, consistente no abono de trienios devengandos dende o 1 de xaneiro de 1999 en contía de 22,47€ o trienio, cun límite de dez trienios.

Dende o mes da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a contía do trienio será de 30,00€/trienio cun límite de dez trienios.

O importe de cada trienio comezará a devengarse o día 1 do mes seguinte ó do seu cumprimento.

Con independencia do anterior, a antigüidade que ata o 1 de xaneiro de 1999 devengasen os traballadores, manterase como antigüidade consolidada.

Artigo 19º.- Pagas Extraordinarias: Xullo e Nadal.

Establécense para o ámbito de aplicación do presente Convenio dúas pagas extraordinarias ó ano, de Xullo e Nadal, que consistirán, cada unha delas, nunha mensualidade de salario base máis antigüidade, entendéndose por antigüidade tanto a consolidada que devengaran ata o 31 de decembro de 1998 como a que devengaran a partires do 1 de xaneiro de 1999 en función dos trienios establecidos no presente Convenio.

A data de cobro de ditas pagas será, respectivamente, o 30 de xuño e o 15 de decembro de cada ano.

Artigo 20º.- Pagas Extraordinarias: Paga de Beneficios.

Así mesmo establécese no ámbito de aplicación do presente Convenio unha paga extraordinaria chamada de beneficios, a cobrar o 15 de abril de cada ano, na contía de 30 días de salario base máis antigüidade, incluíndo a antigüidade consolidada e a devengada a partires do 1 de Xaneiro de 1999.

Artigo 21º.- Plus de Nocturnidade.

Establécese un complemento por traballo nocturno consistente no 25% do salario base.

Considérase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas do día seguinte. Se o tempo traballado dentro do período nocturno fose inferior a catro horas, aboarase exclusivamente sobre as horas traballadas.

Este plus non afecta ó persoal que fora contratado para un horario nocturno fixo.



Artigo 22º.- Complemento de posto de traballo. Plus de Toxicidade.

En razón da maior especialidade, toxicidade, perigosidade ou penosidade, establécese un complemento retributivo, equivalente ó 20% do salario base, en favor do persoal sanitario -técnico ou subalterno- que desempeñe postos de traballo en algunha das seguintes seccións ou departamentos: quirófanos, radioelectroloxía, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análises, unidades de coidados intensivos e ril artificial. Para ter dereito ó percibo de este complemento será preciso que a dedicación da persoa traballadora ao posto teña carácter exclusivo ou preferente e en forma habitual e continuada.

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

Este complemento de posto de traballo percibirase única e exclusivamente mentres a persoa traballadora desempeñe efectivamente a praza ou posto calificado, e non suporá a consolidación persoal do dereito cando o persoal que o veña percibindo sexa destinado a posto de traballo non calificado como de toxicidade.

Para ter dereito ó percibo deste complemento será preciso por último que a dedicación sexa continuada. A estes efectos se considera como tal a dedicación nas actividades penosas, tóxicas ou perigosas dun horario superior á media xornada.

Artigo 23º.- Traballo en domingos e festivos e en datas de especial significación.

1.- Con efectos dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo establécese un plus de traballo en domingos en importe de 10€ por cada domingo traballado.

2.- Con efectos dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo establécese un plus de traballo en festivos en importe de 15€ por cada festivo traballado.

O importe do plus de traballo en festivos na anualidade 2025 será de 20€.

O importe do plus de traballo en festivos na anualidade 2026 será de 25€.

3.- Con efectos dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo establécese un plus de traballo en días de especial significación en importe de 40€ por cada día de especial significación traballado.

O importe do plus de traballo en días de especial significación na anualidade 2025 será de 45€.

O importe do plus de traballo en días de especial significación na anualidade 2026 será de 50€.

Terán a consideración de días de especial significación ao fin de xerarse dereito ao plus regulado neste apartado as seguintes xornadas de traballo:

Quenda de tarde do 24 de decembro.

Quenda de noite do 24 ao 25 de decembro.



Quenda de mañá do 25 de decembro.

Quenda de tarde do 25 de decembro.

Quenda de tarde do 31 de decembro.

Quenda de noite do 31 de decembro ao 1 de xaneiro.

Quenda de mañá do 1 de xaneiro.

Quenda de tarde do 1 de xaneiro.

Quenda de tarde do 5 de xaneiro.

Quenda de noite do 5 ao 6 de xaneiro.

Quenda de mañá do 6 de xaneiro.

Quenda de tarde do 6 de xaneiro.

Nos supostos nos que as quendas de días de especial significación teñan lugar en día festivo, a persoa traballadora terá dereito ao cobro do plus de maior contía, isto é, o plus de traballo en días de especial significación.

Artigo 24º.- Garantía de cumprimento do Salario Mínimo Interprofesional: conceptos excluídos e cómputo mensual.

1.- Con efectos dende o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2026, as partes asinantes acordan que, aos efectos do cumprimento do Salario Mínimo Interprofesional vixente para cada unha de ditas anualidades, quedarán excluídos, a maiores das retribucións correspondentes á realización de horas extraordinarias, os seguintes conceptos económicos de Convenio, que haberán de ser abonados, no seu caso, por enriba da retribución bruta mínima necesaria para acadar o cumprimento do Salario Mínimo Interprofesional vixente:

- a) Antigüidade.
- b) Plus de nocturnidade.
- c) Plus de traballo en domingos.
- d) Plus de traballo en festivos.
- e) Plus de traballo en días de especial significación.

2.- Ao fin de facer efectiva a obriga de retribución bruta mínima no importe do Salario Mínimo Interprofesional vixente, tomarase en conta:

? Dun lado, o Salario Mínimo Interprofesional mensual vixente en cada anualidade, resultante de dividir o importe anual do Salario Mínimo Interprofesional entre 12 mensualidades.

? Doutro lado, a retribución bruta mensual da persoa traballadora, excluindo os conceptos relacionados no apartado 1 do presente artigo, e engadindo a prorrata de pagas extraordinarias para o caso de non aboarse de xeito prorrateado e, no seu caso, outras percepcións de devengo superior ao mes que haxan de ser prorrateadas para a súa cotización á Seguridade Social.

Capítulo VI.- Prestacións Sociais.

Artigo 25º.- Incapacidade Temporal.

As empresas complementarán ata o 100% do salario de Convenio as prestacións económicas derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional.

Así mesmo as empresas complementarán ata o 100% do salario de Convenio as prestacións económicas derivadas de accidente non laboral ou enfermidade común nos supostos de hospitalización da persoa traballadora e mentres dure esta. Fora de este suposto de hospitalización, as empresas complementarán as prestacións económicas derivadas de accidente non laboral ou enfermidade común ata alcanzar a persoa traballadora o 90% do salario de Convenio durante os 20 primeiros días da I.T. e ata alcanzar o 100% do salario de Convenio a partir do día 21 da I.T.

Artigo 26º.- Póliza de Seguro.

As empresas suxeitas a este Convenio contratarán a favor do seu persoal traballador un seguro que cubra os riscos de invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, así coma morte, derivados de accidente de traballo e enfermidade profesional, na contía de 18.000 euros.

A partires do cumprimento do prazo de dous meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a contía ou cobertura da póliza regulada neste artigo pasará a ser de 25.000 euros.

Artigo 27º.- Seguro de saúde.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, nos termos indicados no seguinte parágrafo, as empresas con plantillas superiores a 50 traballadores e traballadoras concertarán a favor do seu persoal traballador indefinido un seguro de saúde complementario ao da sanidade pública con entidade privada de libre elección pola empresa, ao que se poderán adherir estas persoas traballadoras de xeito voluntario manifestándoo á empresa, e sendo o 75% da prima resultante de tal aseguramento a cargo da empresa.

Habida conta de constituír esta obriga de aseguramento unha nova regulación do convenio, as empresas que resulten obrigadas polo presente artigo disporán dun prazo máximo de dous meses a contar dende a publicación do convenio para xestionar a contratación da póliza correspondente.

O aseguramento regulado neste artigo terá a cobertura básica deste tipo de pólizas de aseguramento.

Capítulo VIII.- Contratación.

Artigo 28º.- Forma do contrato de traballo, contratación estable e modalidades de contratación.

28.1.- Forma do contrato de traballo: A contratación das persoas traballadoras se axustará ás normas legais vixentes en cada momento e ás normas específicas previstas no presente Capítulo, debendo constar por escrito os contratos de traballo sempre que así o esixa unha disposición legal e, en todo caso, os contratos formativos; os contratos temporais ou de duración determinada, calquera que sexa a súa duración; os contratos fixos-descontínuos; e os contratos a tempo parcial, xa sexan de duración indefinida ou temporal.

Do mesmo xeito, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación dos contratos de traballo de duración determinada e os pactos de horas complementarias.

Farase constar no contrato de traballo o contido xeral das condicións que se pacten. En todo caso considerárase contido mínimo do contrato de traballo formalizado por escrito o seguinte: a identificación das partes contratantes; a duración do contrato; a xornada de traballo; no seu caso, o período de proba pactado; a duración das vacacións o centro de traballo, grupo, nivel ou categoría profesional do persoal traballador; a retribución pactada e a expresión do convenio colectivo aplicable.

As persoas traballadoras contratadas por tempo determinado e/ou tempo parcial terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que as demais persoas traballadoras da plantilla, salvo as limitacións que se deriven da natureza e duración do contrato e da xornada laboral pactada.

28.2.- Contratación estable: As partes asinantes do presente Convenio, ao fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 3 persoas traballadoras do 60% do cadro de persoal total, e do 70% para as empresas de máis de 15 persoas traballadoras. Aos efectos do cumprimento do cadro de persoal fixo, tomarase en conta a media dos derradeiros 24 meses.

Exceptúanse do previsto no apartado anterior as empresas ou centros de nova creación e as empresas ou centros que, durante a vixencia do Convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de xeito significativo, entendendo por tal o incremento do persoal traballador da empresa en a lo menos un 30%. Nestes casos terase en conta un período de carencia de 2 anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo.

Habida conta de constituír o cadro de persoal fixo mínimo previsto no presente apartado unha nova regulación, establécese un período transitorio dun ano ao fin de que as empresas afectadas acaden, no seu caso, as porcentaxes establecidas.

28.3.- Contratación temporal ou de duración determinada: A contratación temporal ou de duración determinada, sexa formativa ou non, se rexerá polo presente artigo e polas regras establecidas no Estatuto dos Traballadores e normativa que o desenvolva.

En todo caso, será necesario para concertar contratos temporais ou de duración determinada a concorrencia de



causa xustificada de temporalidade nos termos establecidos no Estatuto dos Traballadores, especificándose no contrato a causa habilitante da contratación temporal.

A retribución do persoal traballador contratado baixo a modalidade de contrato formativo para a obtención da práctica profesional será, como mínimo, o 90% do salario correspondente ao grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas.

Os contratos por circunstancias da produción regulados no artigo 15.2 do Estatuto dos Traballadores que obedezan ao incremento ocasional e imprevisible da actividade e ás oscilación que, aínda tratándose da actividade normal da empresa, xeran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require, poderán ter unha duración máximo de ata un ano.

Artigo 29º.- Período de Proba.

Establécese un período de proba máximo de 3 meses para técnicos/as titulado/ass e de 2 meses para o resto das persoas traballadoras, coa salvedade do persoal de servizos xerais e servizos varios, no que se reducirá a 1 mes.

Artigo 30º.- Preaviso para o Cese As persoas traballadoras que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa virán obrigadas a poñelo en coñecemento desta cumprindo cun prazo de preaviso de 15 días.

O incumprimento por parte da persoa traballadora da obriga de preavisar coa indicada antelación dará dereito á empresa a descontar da liquidación da mesma o importe do salario dun día por cada día de retraso no preaviso.

Nos casos de terminación do contrato ou baixa voluntaria da persoa traballadora, farase entrega a esta da copia do finiquito correspondente con tres días de antelación á data de cese.

Capítulo IX.- Outras Materias.

Artigo 31º.- Seguridade e saúde laboral.

31.1. - Seguridade e saúde laboral: De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, así como nas lexislacións sucesivas que a complementan e desenvolven, o persoal traballador ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, dereito que supón o correlativo deber das empresas de protexer ao persoal traballador ao seu servizo fronte aos riscos laborais.



Os dereitos de información, consulta e participación en materia preventiva, paralización da actividade no caso de riscos graves e inminentes, e vixilancia do seu estado de saúde, nos termos previstos na Lei 3/1995, forman parte dos dereitos do persoal traballador a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. Neste marco, as empresas realizarán a prevención de riscos laborais mediante o correspondente Plan de Prevención, avaliación de riscos, e planificación da actividade preventiva, implantando cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e saúde do persoal traballador nos termos previstos na Lei 31/1995 e as sucesivas normas que a desenvolven e complementan.

Igualmente neste marco, as empresas garantirán que o persoal traballador reciba unha formación teórica e práctica suficiente e axeitada en materia preventiva. No caso de que dita formación non sexa impartida dentro da xornada de traballo, as horas invertidas nela haberán de ser compensadas pola empresa.

Corresponde ao persoal traballador velar, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas, pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daqueles outras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, por mor dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e as instrucións do empresario.

31.2. - Vixilancia da saúde; recoñecementos médicos: As empresas garantiránlle ao persoal traballador ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo de conformidade co previsto no artigo 22 da Lei de prevención de riscos laborais e no artigo 37.3 do Regulamento dos servizos de prevención.

No marco do indicado no parágrafo anterior, as empresas estarán obrigadas como mínimo a un recoñecemento médico anual para todo o persoal, non sendo necesaria a realización de recoñecementos médicos xerais nos casos nos que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas propias dos recoñecementos xerais.

Os recoñecementos médicos serán realizados por entidade acreditada para iso e o tempo empregado para a súa realización terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Para o suposto de que, por razóns organizativas da propia empresa ou da entidade que leve a cabo o recoñecemento, este non se poida levar a cabo dentro da xornada de traballo, compensaráselle ao persoal traballador as horas investidas na realización do devandito recoñecemento.

Artigo 32º.- Cota Sindical

A requirimento das persoas traballadoras afiliadas a algunha das Centrais Sindicais asinantes do presente Convenio, as empresas descontarán na nómina mensual das persoas traballadoras o importe da cota sindical correspondente.

A persoa traballadora interesada na realización desta operación remitirá á Dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a Central Sindical á que pertence, a contía da cota sindical, así como o número da conta da Caixa de Aforros ou entidade bancaria á que lle deba ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as anteditas detraccións, salvo indicación en contra da



persoa traballadora.

Artigo 33º.- Dereitos Sindicais

A).- Sen prexuízo de calquera dereitos que o Estatuto dos Traballadores ou lexislación xeral atribúa ós/ás representantes legais das persoas traballadoras nas empresas, estas disporán dun taboleiro de anuncios para emprego da representación legal das persoas traballadoras na empresa. A súa situación será pactada.

B).- No ámbito de aplicación do presente Convenio o crédito de horas laborais retribuídas que a lexislación xeral recoñece ós representantes legais das persoas traballadoras para o exercicio das súas funcións representativas, poderá acumularse nun ou varios dos compoñentes da representación legal existente na empresa, sempre se comunique á dirección da empresa con oito días de antelación ao mes no que teña lugar a acumulación, e non supoña alteración grave do réxime laboral da empresa.

C).- Entre outros, a representación legal das persoas traballadoras no marco do presente Convenio, terá dereito a recibir trimestralmente información da empresa en materia económica e a coñecer e ter á súa disposición anualmente o balance, conta de resultados e memoria da empresa.

Artigo 34º.- Roupa de Traballo.

As empresas facilitarán anualmente ao persoal traballador roupa de traballo e calzado, de uso obrigatorio, axeitada ao posto de traballo, tendo o persoal a obriga de utilizar e conservar axeitadamente ditas prendas.

Non obstante establecerse que a duración normal das prendas de traballo é dun ano, as empresas procederán á reposición individual das mesmas cando sexa necesario polo seu uso no traballo.

En todo caso considerarase cumprida a obriga contemplada neste artigo no suposto de poñer a empresa a disposición do persoal traballador stock de roupa de traballo non personalizada para o seu uso durante a xornada de traballo.

As empresas proveerán ao persoal traballador de roupa de abrigo no caso de realización de traballos á intemperie e no caso de postos de traballo que, por estar expostos a cambios térmicos, precisen de ditas prendas.

Artigo 35º.- AGA.

As partes asinantes deste Convenio consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA) como o canal idóneo para a solución dos conflitos colectivos laborais.

Artigo 36º.- Igualdade e prohibición de discriminación.

1.- Igualdade de oportunidades e de trato: As partes asinantes do presente convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor do persoal traballador en todos os ámbito, comprométense a adoptar as medidas que estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

? Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, a formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.

? Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.

? Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.

? Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2.- Prohibición de discriminación: Dentro das empresas, o persoal traballador non poderá ser discriminado por razóns de idade ou discapacidade, por razón de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, ideoloxía, relixión, orientación ou condición sexual, afiliación política ou sindical, sendo nulos e sen efecto os pactos, decisións ou accións que dean lugar a situacións de discriminación polas causas indicadas.

3.- Igualdade retributiva: Conforme ao indicado os dereitos e obrigacións establecidas na lexislación laboral e neste convenio afectarán por igual ao home e á muller.

Neste senso, as empresas, calquera que sexa a súa dimensión, virán obrigadas a cumprir coas disposicións legais en materia de rexistro retributivo da súa plantilla e, nos supostos legalmente previstos, virán obrigadas a levar a cabo a correspondente auditoría retributiva.

4.- Plan de igualdade: Nas empresas de máis de 50 traballadores/as, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade.

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptados despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades ente mulleres e homes e eliminar discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para a consecución destes obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar entre outras cousas as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.



Artigo 37º.- Dereito á desconexión dixital.

As partes asinantes do presente Convenio coinciden na necesidade de impulsar no ámbito do presente Convenio o dereito á desconexión dixital unha vez rematada a xornada laboral.

A tales efectos, con carácter xeral as empresas comprométense a non enviar comunicacións ao persoal traballador (mails, mensaxes profesionais) fora do horario de traballo salvo nos casos de concorrencia de situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da comunicación dentro da xornada de traballo; supostos nos que a non atención da comunicación poida afectar a urxencias asistenciais ou temas legais de urxente atención; e situacións que comprometan a viabilidade da empresa ou que lle ocasionen prexuízos graves, e sempre que a mesma non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo.

En ningún caso terá a consideración de vulneración do previsto no presente artigo a remisión de comunicacións feitas para o envío de documentación periódica (recibos de salarios ou similares) ou de contido informativo xeral nin a remisión de comunicacións a aquelas persoas traballadoras que estean á disposición da empresa, entendendo neste caso que a persoa terá o deber de atender as comunicación da empresa de conformidade coas normas que regulen o réxime de dispoñibilidade.

Fora das excepcións indicadas no parágrafo anterior, recoñécese o dereito do traballador a non responder á mensaxe profesional remitido fora do seu horario de traballo, non podéndose adoptar calquera medida disciplinaria ou despido que teña como base a non atención das comunicacións nestes supostos.

Artigo 38º.- Clasificación Profesional.

O sistema de clasificación profesional establécese en base a grupos profesionais e áreas funcionais.

Grupos Profesionais.

Definicións.

Grupo I.

1. Criterios xerais.

Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grado de exixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas por un conxunto de colaboradores dunha mesma unidade funcional.

Inclúense tamén neste grupo profesional funcións que supoñen responsabilidade completa pola xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, a partires de directrices xerais moi amplas directamente emanadas da propia dirección, aos que deben dar conta da súa xestión, así como funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas de máis alta complexidade e incluso a participación na definición dos obxectivos concretos a acadar no seu campo, con moi alto grado de autonomía, iniciativa e responsabilidade en dito cargo de



especialidade técnica.

2. Formación.

Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalente a Diplomados/as, Enxeñeiros Técnicos/as e Arquitectos Técnicos/as, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional ou Licenciados/as, Enxeñeiros/as, Arquitectos/as e Doutores/as, completada cunha formación específica.

Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionais:

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA.

- Médico/a adxunto ou especialista.
- Médico/a xeralista.
- Psicólogo/a.
- Farmacéutico/a, Odontólogo/a.

ÁREA FUNCIONAL: TÉCNICA NON SANITARIA.

- Letrado/a, Economista.
- Físico/a, Químico/a.

Grupo II.

1. Criterios xerais:

Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas diversas, realizadas por un conxunto de colaboradores, así como tarefas complexas pero homoxéneas que, aínda sen implicar responsabilidade de mando, teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana, nun marco de instrucións xerais de alta complexidade técnica.

2. Formación:

Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a Diplomados/as, Enxeñeiros/as ou Arquitectos Técnicos/as, ou Licenciados/as, completada cunha formación específica no posto de traballo.

Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionais:

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA.

- ATS/DUE/Matronas/as.
- Fisioterapeuta, logopeda.
- Asistente social.

ÁREA FUNCIONAL: TÉCNICA NON SANITARIA.

- Graduado social.
- Titulado/a mercantil.

Grupo III.



1. Criterios xerais:

Traballos de execución autónoma que exixan, habitualmente, iniciativa por parte dos traballadores/as que os desempeñan, comportando baixo supervisión, a responsabilidade dos mesmos e podendo ser axudados por outras ou outros traballadores/as.

Tamén formarán parte deste grupo, todas aquelas funcións que, tendo un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, supoñan a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores/as, nun estadio organizativo menor.

2. Formación:

Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a Bacharelato, Bacharelato Unificado Polivalente ou Formación Profesional de Técnico Superior ou Técnico Especialista, complementada con formación específica e/ou experiencia dilatada no posto de traballo.

Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionais:

ÁREA FUNCIONAL: ADMINISTRACION.

- Oficial Administrativo.
- Xefe de Xestión Administrativa.

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA.

- Técnico Especialista.
- Hixienista dental, dentista.

Grupo IV.

1. Criterios xerais.

Tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con supervisión directa ou sistemática, que exixen normalmente coñecementos profesionais de carácter elemental e aptitudes prácticas, ou, no seu defecto, un período breve de adaptación.

2. Formación Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación Xeral Básica ou Formación Profesional de Técnico/a o Técnico/a Auxiliar, complementada cunha formación específica no posto de traballo.

Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionais:

ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS XERAIS.

- Xefe de almacén.

ÁREA FUNCIONAL: HOSTALARIA.

- Cociñeiro/a.

ÁREA FUNCIONAL: OFICIOS VARIOS.

- Electricista, mecánico/a, carpinteiro/a, fontaneiro/a, calefactor/a, albanel, xardiñeiro/a, conductor/a.
- Vixiante nocturno.



ÁREA FUNCIONAL: ADMINISTRACION.

- Auxiliar administrativo.

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA.

- Auxiliar de Enfermería.
- Auxiliar Sanitario.

Grupo V.

1. Criterios xerais:

Engloba todas aquelas tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grado de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico ou atención e que non necesitan de formación específica salvo a ocasional dun período de adaptación.

2. Formación:

Experiencia adquirida no desempeño dunha profesión equivalente e titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar ou Certificado de Escolaridade ou certificado de ter cursado a Educación Secundaria Obrigatoria ou de ter cursado un programa de garantía social ou similar.

Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionais:

ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS XERAIS.

- Telefonista.
- Limpador/a.

ÁREA FUNCIONAL: HOSTALARIA.

- Axudante de cociña.
- Costureiro/a.
- Pinche, camareiro/a.
- Pasador/a, lavandeiro/a.

ÁREA FUNCIONAL: OFICIOS VARIOS.

- Axudante.
- Peón.
- Conserxe.
- Porteiro/a.

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA.

- Celador Sanitario.
- Coidador Sanitario.
- Axudante de odontoloxía.
- Axudante de fisioterapia.



Artigo 39º.- Réxime sancionador ou código de conducta.

O código de conducta queda establecido do seguinte xeito:

1. presente acordo sobre Código de conducta laboral ten como fin o mantemento dun ambiente laboral respectuoso ca normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses das persoas traballadoras e empresarios.
2. A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou comisións culpables das persoas traballadoras que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establece no presente artigo, e con coñecemento da representación legal das persoas traballadoras na empresa e segundo o principio de legalidade e tipicidade.
3. Corresponde á empresa, no uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados no presente acordo, estas serán revisables pola xurisdición competente 4. A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito á persoa traballadora, facendo constar a data e feitos que o motivaron, dándolle trámite de audiencia; a empresa dará conta aos representantes legais das persoas traballadoras de todos os expedientes abertos susceptibles de concluír en faltas/sancións de calquera tipo.
5. Imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma se poderá dilatar ata sesenta días despois da data da súa imposición.
6. Gradación de faltas.

Toda falta cometida polas persoas traballadoras se clasificará en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave ou moi grave.

A. Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. -A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes sempre que tales impuntualidades sumen conxuntamente un retraso total superior a 15 minutos. Para o caso de que se tivese que relevar a un compañeiro/a de traballo, terá a consideración de grave.
- 2.- A inasistencia inxustificada dun día ao traballo nun período dun mes.
- 3.- Non notificar con carácter previo, ou no seu caso, dentro das 24 hs seguintes, a inasistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
- 4.- O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso se ocasionara prexuízo de algunha consideración nas persoas ou nas cousas.
- 5.- Os deterioros leves na conservación ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que fora responsable, sempre e cando se derivara dunha conducta negligente e en ningún caso cando fora por accidente.
- 6.- A desatención ou falta de corrección no trato co público.
- 7.- Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio a efectos de notificacións, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.



8.- Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia da persoa traballadora que teñan incidencia na SS ou na Administración Tributaria.

9.- Todas aquelas faltas que supoñan o incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións que non comporte prexuízos para as persoas ou as cousas.

10.- A inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.

11.- Discutir con compañeiros/as ou clientes dentro da xornada de traballo.

12.- A embriaguez ou consumo de drogas non habitual no traballo.

b) Faltas Graves.

Consideraranse falta graves as seguintes:

1.- A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en máis de tres ocasións, sen superar as nove, no período dun mes e sempre que que tales impuntualidades sumen conxuntamente un retraso total superior a 30 minutos. Para o caso de que se tivese que relevar a un compañeiro de traballo, terá a consideración de moi grave.

2.- A inasistencia non xustificada ao traballo de 2 a 4 días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectara ao relevo dun compañeiro/a ou se, como consecuencia da inasistencia, se ocasionara prexuízo de algunha consideración á empresa.

3.- Falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria ou na SS.

4.- A desatención ou desidia durante a xornada de traballo que prexudique o desenvolvemento do traballo así como as faltas de respecto e comportamentos inadecuados en presenza de persoas alleas á empresa tales como provedores, clientes ou pacientes.

5.- A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas de quen se dependa organicamente no exercicio regular das funcións, sempre que isto ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

6.- A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros/as de traballo e sempre que previamente mediara a oportuna advertencia por parte da empresa.

7.- Suplantar a outro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ao traballo.

8.- A realización, sen previo consentimento da empresa, de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, incluso fóra da xornada de traballo.

9.- A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.

10.- Calquera atentado contra a liberdade sexual das persoas traballadoras que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.

11.- A embriaguez ou consumo de drogas non habituais, se repercute negativamente no traballo ou constitúen un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde das persoas traballadoras no traballo.



B. Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

- 1.- A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en máis de 10 ocasións durante o período de un mes, ou ben máis de 20 nun ano.
 - 2.- A inasistencia ao traballo durante 3 días consecutivos ou 5 alternos nun período dun mes.
 - 3.- Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto a compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
 - 4.- A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando encontrándose de baixa o traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea.
- Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.
- 5.- Abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se como consecuencia do mesmo se ocasionara un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros/as de traballo, se puxera en perigo a seguridade ou fora causa de accidente.
 - 6.- Quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.
 - 7.- A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
 - 8.- A merma voluntaria e continuada do rendemento do traballo normal ou pactado.
 - 9.- Os maltratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración a seus superiores ou a subordinados/as, aos familiares destes, así como aos seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.
 - 10.- O abuso de autoridade por parte dos xefes/as.
 - 11.- A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se comentan nun período de dous meses e foran obxecto de sanción.
 - 12) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidas a abuso de autoridade.
 - 13) Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola situación persoal ou laboral.

7. Réxime de sancións.

As sancións máximas que poden impoñerse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

- a) Por faltas leves: amoestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - . Amoestación por escrito.
 - . Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.



c) Por faltas moi graves.

. Suspensión de emprego e soldo de vinteun a sesenta días.

. Despedimento.

8. Prescrición:

a) Dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

. Faltas leves: dez días.

. Faltas graves: vinte días.

. Faltas moi graves: sesenta días.

b) A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partires da data na que a empresa tivera coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMEIRA.- Lexislación Supletoria

En todo o non expresamente previsto no presente Convenio Colectivo, estarase ó disposto na Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia, no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais de aplicación.

ANEXO I.- TÁBOAS SALARIAIS CONFORME AO PREVISTO NO ARTIGO 16.





I.I GRUPOS, POSTOS DE TRABALLO DE REFERENCIA E NIVEIS SALARIAIS

GRUPO/NIVEL	ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	ÁREA FUNCIONAL NON SANITARIA
I	Médico Adxunto/a ou Especialista	Letrado/a Economista Físico/a Químico/a
	Médico Xeneralista	
	Psicólogo/a	
	Farmacéutico/a	
	Odontólogo/a	

GRUPO/NIVEL	ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	ÁREA FUNCIONAL NON SANITARIA
II	ATS/DUE	Graduado/a Social Titulado/a Mercantil
	Matrones/as	
	Fisioterapeuta	
	Logopeda	
	Asistente Social	

GRUPO	NIVEL	ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN
III	1	Técnico/a Especialista Hixienista Dental Dietista	Xefe/a de Sección Administrativa
	2		Oficial Administrativo/a

GRUPO	NIVEL	ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN	ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS	ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS
IV	1			Xefe/a Almacén	
	2	Auxiliar de Enfermería Auxiliar Sanitario/a	Auxiliar Administrativo/a	Cociñeiro/a	Electricista, Mecánico/a Carpinteiro/a, Fontaneiro/a Calefector, Albañil Xardiñeiro/a Conductor/a Vixiante Nocturno/a

GRUPO	NIVEL	ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS	ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS
V	1	Celador/a Sanitario/a Cuidador/a Sanitario/a Axudante Odontoloxía Axudante Fisioterapia		
	2		Axudante de cocíña Telefonista Costureiro/a Pinche, Camareiro/a Planchador/a Lavandeiro/a Limpador/a	Axudante Peón Conserxe Porteiro/a

I.II TÁBOA SALARIAL ACTUALIZADA A 01/01/2024

TÁBOA SALARIAL ACTUALIZADA A 01/01/2024

GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
I	1.351,81	20.277,15





GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
II	1.121,00	16.815,00

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
III	1	974,83	14.622,45
	2	938,40	14.076,00

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
IV	1	974,83	14.622,45
	2	913,05	13.695,75

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
V	1	906,70	13.600,50
	2	905,42	13.581,30

I.III TÁBOA SALARIAL 2024

Vixencia 01/01/2024-31/12/2024

GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
I	1.405,88	21.088,20

GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
II	1.165,85	17.487,75

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
III	1	1.013,83	15.207,45
	2	975,93	14.638,95

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
IV	1	1.013,83	15.207,45
	2	949,57	14.243,55

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
V	1	942,97	14.144,55
	2	941,64	14.124,60

NOTA.- As empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en 2024 segundo o establecido no artigo 24.





I.IV TÁBOA SALARIAL 2025

Vixencia 01/01/2025-31/12/2025

GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
I	1.462,11	21.931,65

GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
II	1.212,48	18.187,20

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
III	1	1.054,38	15.815,70
	2	1.014,97	15.224,55

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
IV	1	1.054,38	15.815,70
	2	987,55	14.813,25

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
V	1	980,69	14.710,35
	2	979,31	14.689,65

NOTA.- As empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en 2025 segundo o establecido no artigo 24.

I.IV TÁBOA SALARIAL 2026

Vixencia 01/01/2026-31/12/2026

GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
I	1.520,60	22.809,00

GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
II	1.260,98	18.914,70

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
III	1	1.096,56	16.448,40
	2	1.055,57	15.833,55

GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
IV	1	1.096,56	16.448,40
	2	1.027,05	15.405,75



GRUPO	NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano
V	1	1.019,92	15.298,80
	2	1.018,48	15.277,20

NOTA.- As empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en 2026 segundo o establecido no artigo 24.

ANEXO II.- PRIMA DE DEMORA DO ARTIGO 17.

GRUPO/NIVEL	Prima
I	1.046,24

GRUPO/NIVEL	Prima
II	867,61

GRUPO	NIVEL	Prima
III	1	754,48
	2	726,28

GRUPO	NIVEL	Prima
IV	1	754,48
	2	706,66

GRUPO	NIVEL	Prima
V	1	701,75
	2	700,76

ANEXO III.- TÁBOA ARTIGO 6º, PARÁGRAFO 5.



TÁBOA ARTIGO 6º, PARÁGRAFO 5

GRUPO/NIVEL	2024/Importe ano	2025/Importe ano	2026/Importe ano
I	405,54	421,76	438,63

GRUPO/NIVEL	2024/Importe ano	2025/Importe ano	2026/Importe ano
II	336,30	349,75	363,74

GRUPO	NIVEL	2024/Importe ano	2025/Importe ano	2026/Importe ano
III	1	292,45	304,15	316,31
	2	281,52	292,78	304,49

GRUPO	NIVEL	2024/Importe ano	2025/Importe ano	2026/Importe ano
IV	1	292,45	304,15	316,31
	2	273,91	284,87	296,27

GRUPO	NIVEL	2024/Importe ano	2025/Importe ano	2026/Importe ano
V	1	272,01	282,89	294,21
	2	271,63	282,49	293,79

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD PRIVADA DE LUGO			
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 083 - Martes, 14 de Abril de 2015)			
Código	27000815012000		



Artigo 3º.- Ámbito temporal	dende o 1 de xaneiro de 2008 ata o 31 de decembro de 2016		
Artigo 9º.- Xornada de Traballo			
A xornada de traballo queda fixada en	1800	horas de traballo efectivo	
A partires do 1 de xaneiro de 2015	1784	horas de traballo efectivo	
Artigo 10º.- Horas Extraordinarias			
As primeiras 10 horas extraordinarias anuais aboaranse con un recargo do	30%	sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria	
A partires das 10 horas extraordinarias anuais e ata 30 horas aboaranse con un recargo do	45%	sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria	
O resto das horas extraordinarias anuais aboaranse con un recargo do	60%	sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria	
Artigo 17º.- Antigüidade			
Ano 2015:	22,25	euros o trienio cun límite de dez trienios	
Ano 2016:	22,47	euros o trienio cun límite de dez trienios	
Artigo 18º.- Pagas Extraordinarias. Artigo 19º.- Paga de Beneficios	3	nunha mensalidade de salario base máis antigüidade	



Artigo 20º.- Plus de Nocturnidade	25%	do salario base	
Artigo 21º.- Complemento de posto de traballo. Plus de Toxicidade	20%	do salario base	
TÁBOA SALARIAL 2015. Vigencia: 01/01/2015 ao 31/12/2015			
Grupos Profesionais/Postos de Referencia	S. Base Mensual		
GRUPO I			
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
Médico Adxunto ou especialista:	1.035,88		
Médico Xeralista:	1.035,88		
Psicólogo:	1.035,88		
Farmaceútico, Odontólogo:	1.035,88		
ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA NON SANITARIA			
Letrado, Economista:	1.035,88		
Físico, Químico:	1.035,88		
GRUPO II			
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
ATS/DUE, Matrones:	859,02		
Fisioterapeuta, Logopeda:	859,02		
Asistente Social:	859,02		
ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA NON SANITARIA			
Graduado Social:	859,02		



Titulado Mercantil:	859,02		
GRUPO III			
ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN			
Oficial Administrativo:	719,09		
Xefe de Sección Administrativo:	747,01		
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
Técnico Especialista:	747,01		
Hixienista Dental, Dietista:	747,01		
GRUPO IV			
ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS			
Xefe de Almacén:	747,01		
ÁREA FUNCIONAL HOSTALARÍA			
Cociñeiro:	699,66		
ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS			
Electricista, Mecánico, Carpinteiro, Fontaneiro			
Calefactor, Albañil, Xardinero, Conductor:	699,66		
Vixiante nocturno:	699,66		
ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN			
Auxiliar Administrativo:	699,66		
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
Auxiliar de Enfermería:	699,66		
Auxiliar Sanitario:	699,66		
GRUPO V			
ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS			
Telefonista:	693,82		
Limpador:	693,82		
ÁREA FUNCIONAL HOSTALARÍA			
Axudante de cociña:	693,82		
Costureiro:	693,82		
Pinche, Camareiro:	693,82		



Planchador, Lavandeiro:	693,82		
ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS			
Axudante:	693,82		
Peón:	693,82		
Conserxe:	693,82		
Porteiro:	693,82		
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
Celador Sanitario:	694,80		
Cuidador Sanitario:	694,80		
Axudante Odontoloxía:	694,80		
Axudante Fisioterapia:	694,80		
TÁBOA SALARIAL 2016. Vigencia: 01/01/2016 ao 31/12/2016			
Grupos Profesionais/Postos de Referencia	S. Base Mensual		
GRUPO I			
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
Médico Adxunto ou especialista:	1.046,24		
Médico Xeralista:	1.046,24		
Psicólogo:	1.046,24		
Farmacéutico, Odontólogo:	1.046,24		
ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA NON SANITARIA			
Letrado, Economista:	1.046,24		
Físico, Químico:	1.046,24		
GRUPO II			
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
ATS/DUE, Matrones:	867,61		
Fisioterapeuta, Logopeda:	867,61		



Asistente Social:	867,61		
ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA NON SANITARIA			
Graduado Social:	867,61		
Titulado Mercantil:	867,61		
GRUPO III			
ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN			
Oficial Administrativo:	726,28		
Xefe de Sección Administrativo:	754,48		
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
Técnico Especialista:	754,48		
Hixienista Dental, Dietista:	754,48		
GRUPO IV			
ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS			
Xefe de Almacén:	754,48		
ÁREA FUNCIONAL HOSTALARÍA			
Cociñeiro:	706,66		
ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS			
Electricista, Mecánico, Carpinteiro, Fontaneiro			
Calefactor, Albañil, Xardinero, Conductor:	706,66		
Vixiante nocturno:	706,66		
ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN			
Auxiliar Administrativo:	706,66		
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
Auxiliar de Enfermería:	706,66		
Auxiliar Sanitario:	706,66		
GRUPO V			
ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS			
Telefonista:	700,76		
Limpador:	700,76		



ÁREA FUNCIONAL HOSTALARÍA			
Axudante Cociña:	700,76		
Costureiro:	700,76		
Pinche, Camareiro:	700,76		
Planchador, Lavandeiro:	700,76		
ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS			
Axudante:	700,76		
Peón:	700,76		
Conserxe:	700,76		
Porteiro:	700,76		
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA			
Celador Sanitario:	701,75		
Cuidador Sanitario:	701,75		
Axudante Odontoloxía:	701,75		
Axudante Fisioterapia:	701,75		
\\\\\\			
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 133 - LUNS, 10 DE XUÑO DE 2024)			
Código	27000815012000		
Artigo 3º.- Ámbito temporal			
vixencia dende o 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2026			



Artigo 9º.- Xornada de Traballo			
en	1784	horas de traballo efectivo	
A partires do 1 de xaneiro de 2024	1760	horas de traballo efectivo	
Artigo 10º.- Horas Extraordinarias			
As primeiras 10 horas extraordinarias anuais ... recargo	30%	sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria	
A partires das 10 horas extraordinarias anuais e ata 30 horas ... recargo	45%	sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria	
O resto das horas extraordinarias anuais ... recargo do	60%	sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria	
Artigo 18º.- Antigüidade			
trienios devengandos dende o 1 de xaneiro de 1999 en contía de	22,47	euros trienio	
Artigo 19º.- Pagas Extraordinarias:	2	mensualidade de salario base máis antigüidade	
Artigo 20º.- Pagas Extraordinarias:	1	de 30 días de salario base máis antigüidade	



Artigo 21º.- Plus de Nocturnidade			
no	25%	do salario base	
Artigo 22º.- Complemento de posto de traballo. Plus de Toxicidade			
equivalente ó	20%	do salario base	
Artigo 23º.- Traballo en domingos e festivos e en datas de especial significación			
Con efectos dende a publicación do presente Convenio			
plus de traballo en domingos	10	euros por cada domingo traballado	
plus de traballo en festivos	15	euros por cada festivo traballado	
plus de traballo en festivos 2025	20	euros	
plus de traballo en festivos 2026	25	euros	
plus de traballo en días de especial significación	40	euros por cada día de especial significación traballado	
plus de traballo en días de especial significación 2025	45	euros	
plus de traballo en días de especial significación e 2026	50	euros	



ANEXO I.- TÁBOAS SALARIAIS CONFORME AO PREVISTO NO ARTIGO 16			
TÁBOA SALARIAL ACTUALIZADA A 01/01/2024			
GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano	
I	1.351,81	20.277,15	
II	1.121,00	16.815,00	
III			
1	974,83	14.622,45	
2	938,40	14.076,00	
IV			
1	974,83	14.622,45	
2	913,05	13.695,75	
V			
1	906,70	13.600,50	
2	905,42	13.581,30	
I.III TÁBOA SALARIAL 2024			
Vixencia 01/01/2024-31/12/2024			
GRUPO/NIVEL	Salario Base	Mes Salario Ano	
I	1.405,88	21.088,20	
II	1.165,85	17.487,75	
III			
1	1.013,83	15.207,45	
2	975,93	14.638,95	
IV			



1	1.013,83	15.207,45	
2	949,57	14.243,55	
V			
1	942,97	14.144,55	
2	941,64	14.124,60	
NOTA.- As empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en 2024 segundo o establecido no artigo 24.			
I.IV TÁBOA SALARIAL 2025			
Vixencia 01/01/2025-31/12/2025			
GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano	
I	1.462,11	21.931,65	
II	1.212,48	18.187,20	
III			
1	1.054,38	15.815,70	
2	1.014,97	15.224,55	
IV			
1	1.054,38	15.815,70	
2	987,55	14.813,25	
V			
1	980,69	14.710,35	
2	979,31	14.689,65	
NOTA.- As empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo			



interprofesional vixente en 2025 segundo o establecido no artigo 24.			
I.IV TÁBOA SALARIAL 2026			
Vixencia 01/01/2026-31/12/2026			
GRUPO/NIVEL	Salario Base Mes	Salario Ano	
I	1.520,60	22.809,00	
II	1.260,98	18.914,70	
III			
1	1.096,56	16.448,40	
2	1.055,57	15.833,55	
IV			
1	1.096,56	16.448,40	
2	1.027,05	15.405,75	
V			
1	1.019,92	15.298,80	
2	1.018,48	15.277,20	
NOTA.- As empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo			
interprofesional vixente en 2026 segundo o establecido no artigo 24.			
ANEXO II.- PRIMA DE DEMORA DO ARTIGO 17			
GRUPO/NIVEL	Prima		
I	1.046,24		



II	867,61		
III			
1	754,48		
2	726,28		
IV			
1	754,48		
2	706,66		
V			
1	701,75		
2	700,76		
ANEXO III.- TÁBOA ARTIGO 6º, PARÁGRAFO 5			
GRUPO/NIVEL	2024/Importe ano	2025/Importe ano	2026/Importe ano
I	405,54	421,76	438,63
II	336,30	349,75	363,74
III			
1	292,45	304,15	316,31
2	281,52	292,78	304,49
IV			
1	292,45	304,15	316,31
2	273,91	284,87	296,27
V			
1	272,01	282,89	294,21
2	271,63	282,49	293,79