

# QSV 2012/179191 Convenio Colectivo de Hospitalización e Internamiento de la Provincia de Pontevedra, 2011-2013. (BOP de 31 de agosto de 2012)

Pontevedra

Sector: Sanidad y establecimientos sanitarios

Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra 168/2012, de 31 de agosto de 2012

## ÍNDICE

ACORDA .....	2
Convenio Colectivo provincial para el sector de Hospitalización e Internamiento de la Provincia de Pontevedra 2011-2013	
Artículo 1.Ámbito de aplicación .....	2
Artículo 2.Ámbito funcional .....	2
Artículo 3.Duración y vigencia .....	2
Artículo 4.Compensación y absorción .....	2
Artículo 5.Condiciones más beneficiosas .....	2
Artículo 6.Jornada laboral .....	2
Artículo 7.Horas extraordinarias .....	3
Artículo 8.Remuneraciones .....	3
Artículo 9.Plus de vinculación o permanencia .....	3
Artículo 10.Pagas extraordinarias .....	3
Artículo 11.Complemento de puestos de trabajo. plus de toxicidad .....	3
Artículo 12.Plus de nocturnidad .....	3
Artículo 13.Plus de puesto de trabajo .....	3
Artículo 14.Plus de transporte .....	3
Artículo 15.Vacaciones .....	3
Artículo 16.Licencias y permisos .....	4
Artículo 17.Preaviso para el cierre .....	4
Artículo 18.Excedencias .....	4
Artículo 19.Permiso oficial no retribuido .....	4
Artículo 20.Incapacidad temporal .....	4
Artículo 21.Trabajo nocturno .....	4
Artículo 22.Revisiones médicas .....	4
Artículo 23.Jubilación .....	4
Artículo 24.Formación y promoción profesional .....	5
Artículo 25.Contrato por acumulación de tareas .....	5
Artículo 26.Período de prueba .....	5
Artículo 27.Derecho de reunión .....	5
Artículo 28.Cuota sindical .....	5
Artículo 29.Acumulación de horas sindicales .....	6
Artículo 30.Ropas de trabajo .....	6
Artículo 31.Comisión paritaria .....	6
Artículo 32.Cláusula de descuelgue .....	6
Artículo 33.Legislación subsidiaria .....	6
Artículo 34.Partes firmantes .....	6

## FICHA TÉCNICA

### Vigencia

Vigencia desde:1-1-2011

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o Sector de Hospitalización e Internamiento da provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da Asociación de Sanitarios de Pontevedra e da parte social pola Central Sindical UGT, en data 3 de xullo de 2012.

### Primeiro

Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 19.07.2012.

### Segundo

Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

Fundamentos de dereito

### Primeiro

Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

#### Segundo

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, 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, Esta xefatura territorial,

### ACORDA

#### Primeiro

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

#### Segundo

Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

#### Terceiro

Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

### Convenio Colectivo provincial para el sector de Hospitalización e Internamiento de la Provincia de Pontevedra 2011-2013

#### 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 tres años a contar desde el 1 de enero de 2011, finalizando sus efectos a 31 de diciembre de 2013.

Entrará en vigor a la publicación del mismo, si bien los efectos económicos de los salarios pactados para el 2012 se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

Se entenderá prorrogado por períodos anuales, excepto denuncia por una de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento.

#### 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. 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 efectivo durante la vigencia de este Convenio. 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.

Por este concepto todo el personal tendrá derecho a tres días de libre disposición al año, 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.

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 tabloneros 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 7. 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 8. 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 no revisada de 2010:

- 0% para el año 2011
- 2.5% en el 2012
- 2% en el 2013.

#### Artículo 9. 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 10. 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 11. 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 de personal sanitario de los grupos I, II, III que establece la ordenanza laboral, 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.

#### Artículo 12. 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 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): 90.00 euros, Grupo B (titulados de grado medio): 60.00 euros, Grupo C (Técnico, especialistas y equivalentes): 45.00 euros, Grupo D (Aux. enfermería, monitores y equivalentes): 30.00 euros y Grupo E (personal de servicios generales y subalternos): 15.00 euros.

#### Artículo 14. Plus de transporte

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

a) Para el año 2011:

- Jornada continua: 49,96 euros por mes efectivo de trabajo.
- Jornada partida: 69,16 euros por mes efectivo de trabajo.

b) Para el año 2012:

- Jornada continua: 51,21 euros por mes efectivo de trabajo.
- Jornada partida: 70,89 euros por mes efectivo de trabajo.

c) Para el año 2013 • Jornada continua: 52,23 euros por mes efectivo de trabajo.

- Jornada partida: 72,31 euros por mes efectivo de trabajo.

#### Artículo 15. 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 período 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 16. Licencias y permisos

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho los trabajadores 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 optar -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, 15 días naturales.

5. Por alumbramiento de la esposa, 3 días naturales 6. Por cambio de domicilio, 2 días naturales 7. Para acudir al médico con hijos menores a cargo, y por razones de urgencia debidamente acreditadas por el pediatra, los trabajadores tendrán derecho a un permiso por las horas necesarias. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos tendrá derecho a este permiso.

Dichos permisos serán retribuidos y en ningún caso podrán ser descontados de las vacaciones correspondientes ni concedidas recientemente.

#### Artículo 17. Preaviso para el cierre

Se estará a lo que se establece en la ordenanza aplicable y el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 18. Excedencias

a) Excedencia maternal: Se regirá por la Ley de 22 de Marzo de 2007 y legislación concordante.

b) 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 19. 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 20. 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 en 100% del salario que tenga reconocido el trabajador, de los 3 primeros días de la primera baja del año.

#### Artículo 21. 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.

#### Artículo 22. 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 23. Jubilación

La jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años para el personal afectado por este convenio, siempre y cuando el trabajador reúna un periodo mínimo de cotización que le permita alcanzar el 80% de la base reguladora. Por cada jubilación obligatoria la empresa se compromete a hacer un contrato indefinido, de igual jornada, dentro de los tres meses anteriores o posteriores de haberse producido, de acuerdo con la ley 14/2005 de 1 de julio.

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

#### Artículo 24. Formación y promoción profesional

Las empresas facilitarán los medios y colaborarán en la formación y promoción profesional del personal afecto a sus centros dentro de las disponibilidades de los mismos y fuera de las horas de trabajo.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente a ocupar las vacantes de puesto de trabajo que se produzcan por cese de un trabajador fijo y de puestos de trabajo de nueva creación.

La empresa podrá ofertar a los trabajadores que presten servicios en el centro y dispongan de la titulación correspondiente, los puestos de superior categoría que surjan durante las vacaciones de sus titulares y siempre que no altere el normal funcionamiento de los departamentos afectados.

#### Artículo 25. Contrato por acumulación de tareas

Segundo el establecido en el art. 15.1º b) del Estatuto de los trabajadores (modificado por Real decreto ley 8/1997, de 16 de mayo), los contratos de duración determinada, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

#### Artículo 26. Período de prueba

De acuerdo con lo establecido en el art. 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 27. 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 art. 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 estas 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 tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

#### Artículo 28. 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 la caja 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 29. 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 30. Ropas de trabajo

Las empresas facilitarán anualmente a los trabajadores la ropa, calzado y protección necesaria para el desempeño de sus funciones, con la obligación del lavado por la propia empresa.

#### Artículo 31. Comisión paritaria

Se crea la comisión paritaria formada por los firmantes del convenio, que tendrá las funciones y fines regulados por la normativa vigente, la cual estará presidida por el presidente de la comisión deliberadora y estará compuesta por igual número de vocales representativos de los trabajadores y técnicos por una parte, y de empresarios por la otra, cuya designación concreta recaerá sobre las mismas personas y en igual número de vocales titulares que fueron nombrados para la negociación de este convenio.

#### Artículo 32. Cláusula de descuelgue

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.

#### Artículo 33. 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, Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

#### Artículo 34. Partes firmantes

Son partes firmantes del presente convenio la central sindical UGT (Unión General de Trabajadores) en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios de Sanatorios y Clínicas de la Provincia de Pontevedra, en representación de los empresarios del sector.

Categorías	2011	2012	2013
Personal técnico sanitario	-	-	-
Director técnico	1.201,47	1.231,50	1.256,13
Xefe de servicios	1.092,44	1.119,75	1.142,15
Médico xefe de sección ou adxunto	1.084,50	1.111,61	1.133,84
Médico interno	1.039,28	1.065,26	1.086,57
Farmacéutico, psicólogo	1.039,28	1.065,26	1.086,57
Fisioterapeuta, logopeda, educadores de centros especiales	950,81	974,58	994,07
Axudante técnico sanitario/DUE	916,10	939,01	957,79
Asistente social	916,10	939,01	957,79
Xefe de enfermería	1.039,28	1.065,26	1.086,57
Auxiliares sanitarios especializados, cuidadores de centros especiais	840,99	862,01	879,25

Personal subalterno sanitario	-	-	-
Coidadores, sanitarios, auxiliares clínica	806,27	826,42	842,95
Personal de cocina	-	-	-
Xefe de cociña	877,21	899,14	917,12
Cociñeiro de primeira	848,85	870,08	887,48
Cociñeiro de segunda	816,02	836,42	853,15
Axudante de cociña	785,94	805,59	821,70
Xefe de economato	830,20	850,95	867,97
Reposteiro	818,61	839,08	855,86
Fregador/a	776,10	795,50	811,41
Axudante de economato	776,10	795,50	811,41
Personal de servicios xerais	-	-	-
Encargada	816,02	836,42	853,15
Subencargada	816,02	836,42	853,15
Auxiliar de axuda a domicilio	806,27	826,42	842,95
Pasadora de ferro, costureira, lavandeira	776,10	795,50	811,41
Limpadora	776,10	795,50	811,41
Personal de servicios varios	-	-	-
Fotógrafo, electricista, conductor, mecánico, xardineiro, albanel, pintor, carpinteiro	863,83	885,43	903,14
Peón de xardinería, albanelería, etc.	776,10	795,50	811,41
Conserxe	816,02	836,42	853,15
Porteiro	776,10	795,50	811,41
Telefonista	789,00	808,73	824,90
Personal administrativo	-	-	-
Administrador	823,09	843,66	860,54
Xefe de contabilidade	823,09	843,66	860,54
Oficial administrativo	816,91	837,34	854,08
Técnico documentación sanitaria 816,91 837,34 854,08	-	-	-
Auxiliar administrativo	776,10	795,50	811,41
Personal de pisos	-	-	-
Camareiras	786,74	806,41	822,54

Vigo, a 7 de agosto de 2012.

A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce.