



Confederación Hidrográfica do Miño-Sil

Comisaría de Augas
Ourense

Anuncio da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil relativo á notificación de iniciación do expediente sancionador S/32/0113/09.

De conformidade co establecido no artigo 59.5 e 61 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, (BOE 285, do 27 de novembro de 1992), publícase a notificación da iniciación do expediente sancionador que se indica, instruído por esta Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, á persoa ou entidade que a continuación se relaciona, xa que unha vez intentada a notificación no último domicilio coñecido, esta non se lle puido practicar.

O correspondente expediente obra no Servizo de Xestión de Usuarios e Apoio Administrativo da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, Progreso, 6, de Ourense, ante a cal lle asiste o dereito de alegar por escrito o que na súa defensa estime conveniente, con achega ou proposición das probas que considere oportunas, dentro do prazo de dez (10) días, contados desde o seguinte ó desta publicación.

Expediente: S/32/0113/09. Sancionado: Tiago Rosa dos Anjos. Documento nacional de identidade: X-1800488 W. Termo municipal infractor: Vilamartín de Valdeorras (Ourense). Termo municipal da infracción: Vilamartín de Valdeorras (Ourense). Acordo de incoación: 29.01.2010. Artigo da Lei de augas: 116.a). Artigo do Regulamento de dominio público hidráulico: 316.a).

Ourense, 8 de setembro de 2010. O Instructor.

Asdo.: Iván Quintana Martínez.

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

Comisaría de Augas
Ourense

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil relativo a la notificación de iniciación del expediente sancionador S/32/0113/09.

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública la notificación de la iniciación del expediente sancionador que se indica, instruido por esta Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, a la persona o entidad que a continuación se relaciona, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

El correspondiente expediente obra en el Servicio de Gestión de Usuarios y Apoyo Administrativo de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, Progreso, 6, de Ourense, ante la cual le asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estime conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que considere oportunas, dentro del plazo de diez (10) días, contados desde el siguiente al de esta publicación.

Expediente: S/32/0113/09. Sancionado: Tiago Rosa dos Anjos. Documento nacional de identidad: X-1800488 W. Término municipal infractor: Vilamartín de Valdeorras (Ourense). Término municipal de la infracción: Vilamartín de Valdeorras (Ourense). Acuerdo de incoación: 29.01.2010. Artículo de la Ley de aguas: 116.a). Artículo del Reglamento de dominio público hidráulico: 316.a).

Ourense, 8 de septiembre de 2010. El Instructor.

Fdo.: Iván Quintana Martínez.

R. 4.078

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial
Ourense

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Ourense para o ano 2010, código de convenio n.º 3201055, que foi subscrito o día 5 de xullo de 2010, dunha parte, polos/as designados/as pola Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios e Diagnóstico por Imaxe da provincia de Ourense, en representación da parte económica e, doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as designados/as polas centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Central Sindical Independiente e de Funcionarios (CSI-CSIF) ó que se lle acompañou escrito con data 3 de agosto de 2010 para os efectos de completar e corrixir erros do texto do convenio e, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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 e as demais normas aplicables do dereito común, este departamento territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta neste departamento territorial (Servizo de Relacións Laborais), e notificación ás representacións empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 1 de setembro de 2010. O xefe territorial.

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Ourense 2010.

Artigo 1. Partes concertantes.

Este convenio foi asinado, pola parte empresarial, pola Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios e Diagnóstico por Imaxe da Provincia de Ourense e, pola parte social, polas centrais sindicais: UGT e CSI-CSIF.

Artigo 2. Ámbito funcional e territorial.

Este convenio regula as condicións económicas e sociais que serán de aplicación en tódalas empresas do sector da sanidade privada radicadas na provincia de Ourense.

As condicións aquí establecidas teñen o carácter de mínimas obrigatorias, en todos os establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta, empresas de diagnóstico por imaxe e laboratorios e análises clínicas, coa excepción das institucións da Seguridade Social.

Artigo 3. Ámbito persoal.

Rexeranse polo convenio a totalidade dos traballadores e traballadoras que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea nas referidas empresas, así como aquel que ingrese no futuro, tanto nas empresas xa establecidas coma nas que no futuro puideran establecerse na provincia de Ourense, agás o que realiza traballos de alta dirección ou alta xestión na empresa.



Artigo 4. Ámbito temporal.

O convenio terá unha duración dun ano, iniciando a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2010 e rematando o 31 de decembro do ano 2010. Entenderase prorrogado por períodos anuais, agás denuncia por unha das partes, cunha antelación mínima de tres meses á data de vencemento.

Artigo 5. Vinculación á totalidade.

Ó se-las condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, este convenio será nulo e quedará sen efecto no suposto de que a xurisdición competente anulase ou invalidase algún dos seus pactos.

Artigo 6. 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. En ningún caso, haberá unha minoración das percepcións salariais que, en cómputo global, viñera gozando o traballador.

Para aplica-la compensación e absorción, as empresas disporán dun prazo de 2 meses contados dende a publicación deste convenio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense para modifica-las cantidades que ata agora viñan aplicando á nova estrutura salarial.

Artigo 7. Condicións máis beneficiosas.

Serán respectadas estritamente “ad personam” aquelas condicións máis beneficiosas que teña o traballador ou a traballadora concedidas pola empresa, por pacto ou costume, coas excepcións previstas no artigo 6.

Artigo 8. Empresas de traballo temporal.

As empresas afectadas por este convenio asumen o compromiso, na medida que lles sexa posible, de face-lo mínimo uso de empresas de ETT.

Artigo 9. Contratación eventual.

Para favorece-la estabilidade no emprego, as empresas afectadas polo convenio acordan fomenta-la contratación indefinida. Para tal efecto pasarán a indefinidos tódolos traballadores e traballadoras que leven 36 meses ininterrompidos ou máis traballando na mesma empresa, exceptuando deste cómputo os contratos formativos.

Artigo 10. Dereito de información.

As empresas porán a disposición dos representantes dos traballadores e das traballadoras e de cada unha das seccións sindicais legalmente constituídas, un taboleiro de anuncios en cada centro de traballo externos e internos, que permita expor en lugar idóneo, de fácil visibilidade e acceso, propaganda e comunicados de tipo sindical e laboral.

Artigo 11. Candidatos ás eleccións sindicais.

As empresas facilitarán o proceso electoral tal e como se menciona na normativa ó respecto. Así mesmo, non poderán exercer represalias sobre ningún traballador/a que se presente candidato ás eleccións sindicais.

Artigo 12. Competencias do Comité de Empresa e delegados de Persoal.

O Comité de Empresa e os delegados de Persoal terán as seguintes competencias:

1. Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ó que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable de emprego na empresa, así como acerca das previsións do empresario sobre a realización de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, incluídos os contratos a

tempo parcial, da realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.

2. Recibi-la copia básica dos contratos ós que se refire o parágrafo a) do apartado 3 do artigo 8 do Estatuto dos traballadores e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes a estes, no prazo dos dez días seguintes a que tiveran lugar.

3. Coñece-lo balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións e participacións, dos demais documentos que se lles comuniquen ós socios, e nas mesmas condicións que a estes.

4. Emitir informe con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

- Reestruturacións do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.

- Reducións da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

- Plans de formación profesional da empresa.

- Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.

- Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

5. Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.

6. Coñece-los modelos do contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

7. Ser informado de tódalas sancións impostas por faltas moi graves.

8. Coñecer, trimestralmente, polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Exercer un labor:

- De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos da empresa en vigor, formulando, de se-lo caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

- De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19 do Estatuto dos traballadores.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

11. Colaborar coa dirección da empresa para acada-lo establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.

12. Informa-los seus representados en tódolos temas e cuestións sinalados anteriormente en canto, directa ou indirectamente, teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

Os representantes sindicais disporán dun crédito horario mensual retribuído para o exercicio das súas funcións de representación, segundo o establecido no Estatuto dos traballadores

En ningún caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ó comité poderá ser utilizada fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.



Artigo 13- Asembleas de traballadores.

A Asemblea poderá ser convocada polos delegados de Persoal, o Comité de Empresa e o centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ó 33 por 100 do cadro de persoal. A asemblea será presidida, en todo o caso, polo Comité de Empresa ou polos delegados de Persoal mancomunadamente, que serán responsables do normal desenvolvemento desta, así como da presenza na asemblea de persoas non pertencentes á empresa.

Só poderá tratarse nela asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día. A Presidencia comunicarlle ó empresario a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

Cando por traballarse en quendas, por insuficiencia dos locais ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que se realicen se considerarán como unha soa e datadas no día da primeira.

O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións deste o permiten, e esta terá lugar fóra das horas de traballo, salvo acordo co empresario.

O empresario facilitará o centro de traballo para a realización da asemblea, salvo nos seguintes casos:

- Se non se cumpren as disposicións do Estatuto dos traballadores.
- Se transcorreran menos de dous meses dende a última reunión realizada.
- Se aínda non se resarcira ou afianzado o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
- Pechamento legal da empresa.
- As reunións informativas sobre convenios colectivos non estarán afectadas polo establecido anteriormente na letra b).

A convocatoria, coa expresión da orde do día proposta polos convocadores, comunicáraselle ó empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debendo este xustificala recepción.

Artigo 14. Xornada de traballo, descansos e festivos.

1. Xornada de traballo. A xornada de traballo para as empresas e persoas traballadoras afectadas por este convenio será no 2010 de 40 horas semanais, resultado de 1.815 horas en cómputo anual.

As empresas poderán distribuí-la xornada establecida nos parágrafos anteriores ó 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.

Correspóndelle á empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servizo.

As carteleiras de traballo confeccionaranse cun mes de antelación.

As empresas que pola súa natureza presten servizos continuados durante as 24 horas do día durante todo o ano, na organización de quendas de traballo, terán en conta a rotación destas e que ningún traballador/a permanecerá na quenda de noite máis de 4 noites durante unha semana, salvo adscrición voluntaria.

2. Xornada continuada. Nos meses de xullo e agosto, para tódolos traballadores coa excepción dos que estean en servizos que polas súas características non permitan a súa implantación.

3. Descansos. No caso de prestacións de servizos en xornada continuada que exceda de seis horas, o traballador terá dereito a un descanso de 15 minutos por xornada que se gozará no propio centro de traballo, e que terá a consideración de tempo efectivo de traballo.

Na fixación e distribución da xornada de traballo respectaranse, en todo o caso, os límites da xornada e os descansos previstos no Estatuto dos traballadores e demais normativa vixente aplicable en cada momento.

Os traballadores terán dereito a un descanso semanal ou libranza, como mínimo, dunha fin de semana (sábado e domingo) ó mes, coa excepción dos traballadores vinculados contractualmente ós ditos días.

4. Festivos e domingos. Con carácter xeral, e salvo cambio operado pola normativa vixente, quedan fixados 14 festivos ó ano. Cando a quenda de presenza física do traballador coincida en día festivo ou domingo, estes serán retribuídos segundo o establecido no anexo II. Para estes efectos, considéranse como quendas retribuídas as comprendidas entre as 22.00 horas do día anterior e as 22.00 horas do propio día festivo ou domingo.

Naqueles servizos, seccións ou departamentos que requiran a realización dunha xornada habitual, os festivos anuais e domingos serán repartidos conforme ás quendas de traballo establecidas por sistemas rotatorios e alternos, agás para o persoal vinculado contractualmente ós ditos días. En ningún caso os traballadores/as prestarán servizo máis de nove festivos ó ano.

5. Festivos especiais. As noites dos días 24 e 31 de decembro aboaranse a razón de 45 euros. As quendas de mañá e tarde do 25 de decembro e 1 de xaneiro aboaranse como festivos dobres. Daránselle libres as tardes dos días 24 e 31 de decembro ó persoal de administración, de laboratorio e das recepcións nas que estean polo menos dúas recepcionistas, que traballen a xornada partida, agás as persoas que estean de garda requirida.

Artigo 15. Horas extraordinarias.

1. Terán a consideración de horas extraordinarias as que se realicen sobre a xornada laboral ordinaria prevista no artigo anterior. A realización das horas extraordinarias será voluntaria salvo nos seguintes casos:

- A realización de horas extraordinarias cando estas sexan necesarias para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes.
- A realización das horas extraordinarias imprescindibles por razóns organizativas ou produtivas derivadas de necesidades de servizo por ausencias imprevistas, cambios de quendas, e outras de carácter análogo.

2. A criterio da empresa, a súa realización compensarase por tempo equivalente de descanso retribuído, incrementado nun 10%, que se gozará nos tres meses seguintes ó período no que tivera lugar a hora extraordinaria, ou poderá retribuírse co seguinte incremento: un recargo do 20% sobre o que corresponda a unha hora ordinaria.

3. O tope máximo de horas extraordinarias anuais quedará fixado en 80 horas.

Artigo 16. Gardas localizadas.

Coa finalidade de darlle cobertura ó funcionamento continuado e permanente dos establecementos sanitarios e/ou de atención ás urxencias e emerxencias médicas, os seus traballadores poderán desenvolver unha xornada complementaria de traballo.

A súa retribución consistirá nunha gratificación por día de garda, aboado segundo a categoría profesional do traballador que realice a garda e conforme ó establecido no anexo III.

Artigo 17. Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio colectivo terá dereito a un período de vacacións anuais de 30 días naturais,



podéndose distribuí-lo seu goce en dúas quincenas naturais, é dicir, primeira ou segunda quincena do mes, preferentemente unha delas durante o período de xullo a setembro (ámbolos dous incluídos). Este período será ampliable naqueles servizos e/ou unidades funcionais nos que existan dificultades probadas de substitución. Naqueles servizos nos que haxa máis de 5 traballadores, incluírase como período de vacacións a segunda quincena de xuño.

O traballador que desexa goza-los 30 días de vacacións de forma ininterrompida, deberá concretar por acordo coa empresa, a data do seu goce, en calquera período do ano.

Os traballadores con contrato inferior a un ano gozarán a parte proporcional de vacacións que lles corresponda.

O calendario de vacacións será fixado en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan, como mínimo con dous meses de antelación ó inicio do seu goce. No caso de non existir outro sistema acordado polos traballadores da empresa, establecerase unha orde rotativa de preferencia, de tal xeito que un traballador que nun ano foi o primeiro en elixir quenda, pasa a se-lo último no ano seguinte.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións na empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada dun embarazo, parto ou lactación natural ou cunha baixa de maternidade, terá dereito a goza-las vacación en data distinta a da incapacidade temporal ou o permiso que estivese a gozar, ó finalizar el período de suspensión, aínda que xa rematara o ano natural ó que correspondan.

Artigo 18. Salario base mensual.

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 ou calidade de traballo, ou de vencemento periódico superior ó mes.

Ano 2010. O salario base mensual é o resultado de aplicarlles ás táboas do 2009, un incremento do 0.5%.

Artigo 19- Antigüidade.

Os traballadores/as comprendidos/as dentro do ámbito de aplicación deste convenio percibirán, como complemento persoal de antigüidade, un aumento periódico polo tempo de servizos prestados á mesma empresa. O devandito aumento consistirá no aboamento de 18 euros por cada trienio cumprido.

Os traballadores/as que na data de entrada en vigor deste convenio viñeran percibindo o devandito complemento, manterán a devandita percepción observando a retribución establecida neste apartado para os trienios pendentes de cumprir.

Artigo 20- Pagas extraordinarias

As pagas extras consistirán cada unha dunha mensualidade de salario base máis antigüidade nos meses de xullo e decembro. Non obstante, o seu aboamento poderá ratearse en doce mensualidades.

Os traballadores contratados por período inferior a un ano, aboaráselle a parte proporcional dos meses traballados.

Artigo 21- Complemento de traballo nocturno.

Considérase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas do día seguinte.

O complemento para percibir pola realización de xornada nocturna é o 25% do salario base mensual/diario, segundo se establece no anexo IV.

Se o tempo traballado non discorre na súa integridade no horario anteriormente indicado, o complemento será rateado e aboado na súa parte proporcional.

Artigo 22- Complemento de posto de traballo. Complemento de toxicidade, perigosidade, penosidade e maior especialidade.

Por mor destes conceptos, establécese un complemento retributivo para todo o persoal que desempeñe traballos nalgunha

das seguintes seccións ou departamentos: radioelectroloxía, radioterapia, medicina nuclear, citostáticos, hemodiálise, anatomía patolóxica e quirófanos.

A contía do complemento será de 30 euros ó mes.

Para ter dereito á percepción deste complemento, será preciso que a dedicación do traballador ó posto de traballo teña carácter exclusivo ou preferente e en forma habitual e continuada.

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

Este complemento percibirase exclusivamente mentres a persoa desempeñe a praza ou posto nalgunha sección ou departamento das anteriormente indicadas, e non suporá a consolidación persoal do dereito cando a persoa que o veña percibindo sexa destinado a outra sección ou departamento diferente. Para estes efectos se considera como tal cando existise un horario superior á media xornada.

Artigo 23- Incapacidade temporal.

As empresas complementarán ata o 100% do salario de convenio as prestacións económicas derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional e nos casos de hospitalización.

No caso de traballadoras beneficiarias do subsidio por risco durante o embarazo, a empresa complementarará ata o 100% da base reguladora correspondente.

Artigo 24- Xubilación anticipada.

As empresas e traballadores poderán pactar, logo da existencia de común acordo por ámbalas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo as empresas substituílos simultaneamente ó seu cesamento por xubilación por outros traballadores, nas condicións previstas no citado real decreto.

Artigo 25- Xubilación forzosa.

Como política de fomento do emprego e independente do previsto no artigo anterior, establécese a xubilación forzosa ós 65 anos de idade, salvo que o traballador non tivera cuberto o período mínimo de carencia para obtela.

Artigo 26- Licenzas retribuídas.

O traballador poderá ausentarse do traballo, despois de avisalo e xustificación, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1. Quince días naturais en caso de matrimonio.

2. Dous días polo nacemento dun fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir, pais, avós, fillos, irmáns, cuñados, netos, cónxuxes, xenros e noras. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días. Non obstante, en caso de falecemento de parentes de ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, isto é, pais, fillos, cónxuxes, xenros e noras, a licenza será de tres días, ampliables a 5 días se hai desprazamento. Entenderase que existe desprazamento, cando o traballador teña que saír fóra do ámbito da provincia para atender estas circunstancias.

O goce desta licenza será por defecto os dous primeiros días a partir de que se produza o feito causante, non obstante se o traballador así o demandara poderase gozar noutros días, que non terán que ser obrigatoriamente consecutivos, sempre e cando non se collan máis horas laborais das que corresponderían collendo os dous primeiros días a partir de que se produza o feito causante.

3. Un día por traslado do domicilio habitual.



4. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido no exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha normal legal ou convencional un período determinado, estarase ó que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

5. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

6. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo, logo do aviso ó empresario e xustificación de que é necesaria a súa realización dentro da xornada de traballo.

7. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ó traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora, ou acumulalo por xornadas completas coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

8. Quen, por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 6 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

9. Cando teñan ó seu cargo fillos menores de 7 anos ou ascendentes dependentes, disporán do tempo necesario para acompañar a estes ás consultas médicas oportunas ata un límite de dúas horas por consulta e 8 horas anuais.

Artigo 27- Licenzas non retribuídas.

O traballador poderá ausentarse do traballo, logo de avisar, con sete días de antelación e xustificación, sen dereito a remuneración e sempre que as necesidades e organización do traballo o permita, por algún dos seguintes motivos:

- Cando teñan ó seu cargo fillos menores de 14 anos ou ascendentes maiores de 65 anos ou persoas con discapacidade física ou psíquica sen límite de idade, disporán do tempo necesario para acompañar a estes ás consultas médicas oportunas.
- Un segundo día, no caso de traslado de domicilio habitual.
- Polo tempo necesario para a realización de exames tendentes a acadar titulacións oficiais.
- Un día por falecemento de familiar de terceiro grado, neste caso o preaviso realizarase coa máxima antelación que sexa posible.

- Catro días por asuntos propios.

- Un día por enfermidade que non precise máis dun día de falta ó traballo. Non se poderá gozar desta licenza máis dunha vez por ano.

Artigo 28- Forma do contrato de traballo.

O contrato de traballo será subscrito por escrito entre a empresa e o traballador/a, conforme ós modelos aprobados por disposición normativa, coas excepcións que establece o Estatuto dos traballadores, pondo á súa disposición unha copia deste, e que necesariamente deberá ser inscrito na oficina do INEM. No contrato de traballo farase referencia ó convenio colectivo aplicable.

En función das características e duración do contrato, a empresa entregarálle ó traballador unha copia de calquera

documento oficialmente recoñecido que acredite a prestación dos seus servizos na empresa ou, de se-lo caso, porase a disposición unha copia básica do contrato que se formalice.

Artigo 29- Período de proba.

Establécese un período de proba máximo de 6 meses para técnicos titulados e de 2 meses para o resto dos traballadores. Se a empresa ten menos de 25 traballadores, o período de proba non poderá exceder de 3 meses para traballadores que non sexan técnicos titulados.

Artigo 30- Contrato para la formación.

Segundo o disposto no artigo 11.2 c) do Real decreto legislativo 1/1995, as partes asinantes deste convenio acordan que a duración máxima dos contratos para a formación sexa de tres anos. A dita duración será de aplicación tanto para os contratos vixentes no momento de publicación deste convenio como para todos aqueles que se asinen no futuro.

Artigo 31- Contratos eventuais previstos no artigo 15.1.b) do Real decreto legislativo 1/1995.

Os contratos de duración determinada previstos no artigo 15.1.b) do Real decreto legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores, poderán ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 16 meses.

Artigo 32- Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público.

2. O traballador con, cando menos, unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse na excedencia voluntaria por un prazo non menor a 2 anos e non maior a 5. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia.

Esta excedencia denegarase cando a súa causa sexa a dedicación a outra empresa da mesma actividade.

3. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo no menor a 4 meses e no maior de 5 anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador, se teñen pasado 4 desde o remate da anterior excedencia.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, de se-lo caso, porá fin ó que viñeran gozando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito.

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Unha vez transcorrido o dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

4. Así mesmo poderán solicita-lo seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbera ou se produciran na empresa.



Artigo 33- Cese voluntario.

O traballador deberá avisar previamente á empresa cun mes de antelación se ten contrato indefinido e con 15 días se ten un contrato temporal de duración entre 6 meses e un ano, se quere causar baixa nesta de forma voluntaria.

Á falta de preaviso daralle dereito á empresa a realizar no liquidación desconto que corresponda por cada un dos días que se deixou de preavisar.

Artigo 34- Saúde laboral.

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e demais normativa de desenvolvemento desta, as traballadoras e os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de saúde e seguridade no traballo. O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber da empresa na protección dos traballadores ó seu servizo fronte ós riscos laborais. En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garanti-la seguridade e saúde dos traballadores ó seu servizo en tódolos aspectos relacionados co traballo. Igualmente, está obrigada a garanti-la formación práctica axeitada nestas materias a tódolos os traballadores e traballadoras.

Correspóndelle a cada traballador velar polo cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas.

Correspóndelle á empresa a creación dun servizo de prevención propio ou a contratación dun alleo, que levará a cabo as funcións determinadas pola Lei de prevención de riscos laborais e polo regulamento de funcionamento dos servizos de prevención, e entre elas:

1. Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación dos traballadores.
2. Vixilancia da saúde dos traballadores/as a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análises de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.
3. Realización de avaliacións de riscos e elaboración do mapa de riscos laborais, establecendo plans de prevención, seguimento e avaliacións deles.
4. Investigación e determinación das enfermidades profesionais, detección e control de actividades potencialmente perigosas.
5. Estudo da epidemioloxía laboral.
6. Protección específica da xestación e do período de lactación.

Artigo 35- Protección de traballadores especialmente sensibles a determinados riscos.

1. O empresario garantirá de maneira específica a protección dos traballadores que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles a riscos derivados do traballo. Para tal fin, deberá ter en conta os ditos aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.

Os traballadores non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores ou outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se atopen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

2. Igualmente, o empresario deberá ter en conta nas avaliacións os factores de risco que poidan incidir na función de procreación dos traballadores e das traballadoras, en particular

pola exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos que poidan exercer efectos mutaxénicos ou de toxicidade para a procreación, tanto nos aspectos da fertilidade, como do desenvolvemento da descendencia, con obxecto de adoptar-las medidas preventivas necesarias.

Artigo 36- Recoñecementos médicos.

Tódalas empresas vinculadas por este convenio estarán obrigadas a solicitar do Gabinete Técnico Provincial, Servizo Social de Hixiene e Seguridade no Traballo ou outro centro asistencial similar, un recoñecemento básico anual como mínimo para todo o persoal. A empresa, logo da correspondente citación por escrito na que deberá figurar día, hora e lugar do recoñecemento, facilitará o tempo necesario para a súa realización.

Salvo en casos excepcionais, a vixilancia realizarase só se é aceptada voluntariamente polo traballador. En caso de renuncia, o traballador deberá formalizala por escrito.

A empresa respectará o dereito á intimidade e dignidade da persoa do traballador e a confidencialidade da información adquirida.

Artigo 37- Comisión Mixta Paritaria.

Créase unha Comisión Mixta Paritaria entre as partes asinantes deste convenio colectivo, integrada por catro representantes da parte empresarial, e catro da parte sindical, acompañados das súas respectivas asesorías. As funcións son as seguintes:

- Interpretación do convenio
- Arbitrase dos problemas ou cuestións que lles sexan sometidas por ámbalas dúas partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.

A Comisión Mixta Paritaria xuntarase a pedimento de calquera das partes.

Artigo 38- Cláusula de desvinculación salarial.

As porcentaxes de incremento salarial establecidas no convenio poderán non aplicarse para aquelas empresas que acrediten obxectiva e de forma evidente a súa situación de déficit ou perdas mantidas nos exercicios contables oficiais dos dous últimos anos, téndose en conta as previsións para o seguinte exercicio.

Nestes a empresa trasladaralles ós representantes dos traballadores e á Comisión Paritaria a proposta de fixación do aumento salarial. Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tales como o insuficiente nivel de facturación ou a perda incontrovertible de clientela, e atenderanse os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados. De producirse acordo entre a empresa e a representación dos traballadores, este deberá ser comunicado á Comisión Paritaria. O dito acordo deberá conter os seguintes requisitos:

- Que se manteña o nivel de emprego.
- Que os incrementos futuros se apliquen sempre sobre o convenio e non sobre os novos salarios da empresa.
- Non prolonga-la desvinculación por máis dun ano, renovable por outro máis sempre e cando houbese acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

En caso de discrepancia poderán utilizarse informes de auditores ou censores xurados de contas atendendo ás circunstancias e dimensións das empresas. O custo que supoña será aboado pola parte que o solicite.

A determinación, de se-lo caso, das novas condicións salariais producirase mediante acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores ou delegados sindicais, estando obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nesta cláusula, observándose respecto de todo isto sxi-lo profesional. Naquelas empresas que non teñan elixidos



representantes dos traballadores, a negociación efectuarase no seo da Comisión Paritaria.

Artigo 39- Roupas de traballo.

As empresas afectadas por este convenio faranlles entrega ós traballadores das prendas que sexan necesarias para a prestación do seu servizo, procedendo á súa substitución cando proceda, debendo o traballador entrega-la prenda usada.

Así mesmo, a empresa deberá responsabilizarse, conforme á normativa vixente en cada momento, do lavado, descontaminación e, de se-lo caso, destrución das roupas de traballo utilizadas na xornada habitual.

Así mesmo, os traballadores estarán obrigados a levar unha tarxeta identificadora cos seguintes datos: nome, apelidos e categoría.

Artigo 40- Réxime disciplinario.

O código de conduta queda establecido do seguinte xeito:

1. Este acordo sobre Código de conduta laboral ten como fin o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses dos traballadores e empresarios.

2. A dirección da empresa poderá sanciona-las accións ou omisións culpables dos traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa gradación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

3. Corresponde á empresa, no uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo.

4. A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo constar a data e os feitos que o motivaron. Ó mesmo tempo a empresa daralles conta ós representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

5. Imposta a sanción, o cumprimento temporal desta poderase dilatar ata 60 días despois da data da súa imposición.

6. Gradación das faltas

Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase 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.

2) A non asistencia inxustificada dun día ó traballo nun período dun mes.

3) Non notificar con carácter previo ou, de se-lo caso, dentro das 24 horas seguintes, a non asistencia ó 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 ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

5) As deterioracións leves na conservación ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que fose responsable.

6) A desatención ou falta de corrección no trato co público.

7) Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.

8) Non comunicar, coa puntualidade debida, os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.

9) Todas aquelas faltas que supoñan 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 non asistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.

11) Discutir cos compañeiros/as, ou clientes dentro da xornada de traballo.

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

b) Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.

2) A non asistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectara ó relevo dun compañeiro/a ou se, como consecuencia da non asistencia, ocasionárase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria na Seguridade Social.

4) Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con isto, un prexuízo ó desenvolvemento laboral.

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 de traballo e sempre que previamente mediara a oportuna advertencia por parte da empresa.

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

8) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

9) A realización, sen consentimento previo 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.

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

11) Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.

12) A embriaguez ou consumo de drogas non habituais, se repercute negativamente no traballo ou constitúan un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores no traballo.

c) Faltas moi graves

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben máis de vinte nun ano.

2) A non asistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

3) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós seus 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 prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.

5) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou ós compañeiros do traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.

6) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

7) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

8) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

9) Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración ós seus superiores ou ós familiares destes, así como ós seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.

10) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

11) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros/ras de traballo, salvo que sexan debidos ó abuso de autoridade.

12) Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou que se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola situación persoal ou laboral.

7. Réxime de sancións.

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

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

amonestación por escrito.

suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves.

suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días. despido.

8. Prescrición:

a) Dependendo da súa graduación, as faltas prescriben ós 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 partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo o caso, ós seis meses de terse cometido.

Artigo 41.- AGA.

As partes asinantes consideran o Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) como a canle idónea para a solución dos conflitos colectivos laborais.

Anexo I. Táboas salariais

Categorías profesionais; *Salario 2009; **Salario 2009; Salario 2010

Médico xeral/Médico especialista; 966,13; 986,13; 991,06

Psicólogo; 966,13; 986,13; 991,06

Farmacéutico, odontólogo; 966,13; 986,13; 991,06

Enfermeiro/a, matronas; 840,58; 860,58; 864,88

Fisioterapeuta, logopeda; 818,75; 838,75; 842,94

Técnico especialista; 731,41; 751,41; 755,17

Hixienista dental, dietista; 731,41; 751,41; 755,17

Persoal subalterno sanitario

Auxiliar de Enfermería; 655,00; 675,00; 678,37

Auxiliar sanitario; 655,00; 675,00; 678,37

Celador sanitario; 655,00; 675,00; 678,37

Axudante de odontoloxía; 655,00; 675,00; 678,37

Axudante fisioterapia; 655,00; 675,00; 678,37

Persoal técnico non sanitario

Director xestión/director administrativo; 966,13; 986,13; 991,06

Letrado, economista; 966,13; 986,13; 991,06

Graduado social; 818,75; 838,75; 842,94

Traballador social; 818,75; 838,75; 842,94

Diplomado en Empresariais; 818,75; 838,75; 842,94

Enxeñeiro técnico en Informática de Xestión; 829,66; 849,66; 853,91

Persoal administrativo

Xefe de sección administrativo; 731,41; 751,41; 755,17

Oficial administrativo; 731,41; 751,41; 755,17

Auxiliar administrativo; 655,00; 675,00; 678,37

Técnico de Documentación Clínica; 725,96; 745,96; 749,69

Persoal servizos xerais

Xefe de almacén/xefe de cociña; 725,96; 745,96; 749,69

Cociñeiro; 649,55; 669,55; 672,89

Axudante de cociña; 627,71; 647,71; 650,95

Recepcionista; 622,25; 642,25; 645,46

Auxiliares de servizos xerais; 638,63; 658,63; 661,92

Persoal de oficios varios

Electricista, mecánico, carpinteiro, fontaneiro Calefactor, albanel, xardineiro, condutor; 665,92; 685,92; 689,34

Axudante / peón; 627,71; 647,71; 650,95

Vixiante nocturno; 638,63; 658,63; 661,92

*Salario 2009 actualizado ó IPC real (0,8%)

**Salario 2009 una vez sumado o incremento pactado no 2009 (20 €)

Anexo II. (Incremento do 4% respecto ó 2009)

Categoría profesional; Complemento festivos; Complemento domingos

Médico; 7,5 €/quenda; 5,36 €/ quenda

ATS; 7,5 €/ quenda; 5,36 €/ quenda

Persoal técnico; 7,5 €/ quenda; 5,36 €/ quenda

Persoal subalterno (auxiliar) 7,5 €/ quenda; 5,36 €/ quenda

Persoal oficios varios; 7,5 €/ quenda; 5,36 €/ quenda

Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense:

José Carlos R. Mouriz, Belén G. Calvo, Fernando Fdez. Marcuello

UGT:

José Rodríguez Alonso, Luis Gómez Álvarez, M.^a del Mar G. Outumuro, Fátima Gómez Alvarado, M.^a del Mar Ferreira Vila M.^a Eugenia Rosales Pazos.

CSI-CSIF:

Delia Gómez R., M.^a Belén Barros Martínez, Julia Fernández Alonso.

Consellería de Traballo e Benestar

Delegación Provincial

Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Asunto. Convenios Colectivos 2010

Convenio colectivo de sanidade privada da provincia de Ourense 2010

María de Miguel Pérez, con DNI 34 962 616-V, con domicilio para os a efecto de notificacións na praza das Damas, n.º 1



Ourense, como asesora xurídica da Confederación Empresarial de Ourense, por medio desta di:

Que en resposta ó requirimento formulado dende esa Administración ó anexo III correspondente ó artigo 16 do convenio colectivo arriba indicado é o que a continuación se indica.

Anexo III. Complemento gardas localizadas

Categoría profesional; Complemento

Enfermeiro/a; 18 euros/día

Persoal técnico; 16 euros/día

Persoal subalterno (auxiliar) 12 euros/día

Persoal oficios varios; 8 euros/día

Respecto ó artigo 21, a referencia ó anexo IV é un erro ó non existir tal anexo, ó percibirse simplemente o complemento de nocturnidade a razón do 25% do salario base mensual diario.

Para que así conste para os efectos oportunos, en Ourense, o 3 de agosto de 2010.

Asdo.: María de Miguel Pérez.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial
Ourense

Una vez visto el texto del Convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Ourense para el año 2010, código de convenio n.º 3201055, que fue suscrito el día 5 de julio de 2010, de una parte, por los/as designados/as por la Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense, en representación de la parte económica y, de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector, por los/as designados/as por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF) al que se acompaña escrito con data 3 de agosto de 2010 a efectos de completar y subsanar errores del texto del convenio y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2.º y 3.º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, este departamento territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en este departamento territorial (Servicio de Relaciones Laborales), y notificación a las representaciones empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 1 de septiembre de 2010. El jefe territorial. Fdo.: José Selas Souto

Convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Ourense (2010)

Artículo 1- Partes concertantes.

Este convenio fue firmado, por la parte empresarial por la Asociación de Centros

Médicos Personales, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la provincia de Ourense, y por la parte social, por las centrales sindicales: UGT y CSI-CSIF.

Artículo 2- Ámbito funcional y territorial.

Este convenio regula las condiciones económicas y sociales que serán de aplicación en todas las empresas del sector de la sanidad personal radicadas en la provincia de Ourense.

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

Artículo 3- Ámbito personal.

Se regirán por el convenio la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena en las referidas empresas, así como aquel que ingrese en el futuro, tanto en las empresas ya establecidas como en las que en el futuro puedan establecerse en la provincia de Ourense, excepto el que realiza trabajos de alta dirección o alta gestión en la empresa.

Artículo 4- Ámbito temporal.

El convenio tendrá una duración de un año, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2010 y rematando el 31 de diciembre del año 2010. 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 5- Vinculación a la totalidad.;

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

Artículo 6- Compensación y absorción.;

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

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

Artículo 7- Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 8- Empresas de trabajo temporal.

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

Artículo 9- Contratación eventual.

Para favorecer la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el convenio acuerdan fomentar la contratación indefinida. A tal efecto pasarán a indefinidos todos los trabajadores y trabajadoras que lleven 36 meses ininterrumpidos o más trabajando en la misma empresa, exceptuando de este cómputo los contratos formativos.

Artículo 10- Derecho de información.

Las empresas pondrán a disposición de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en