



I. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

I. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

Área de Infraestructuras e Servizos

Edicto

Servizo de Vías e Obras da Deputación Provincial de Ourense
Notificación de denuncia por medio de anuncio no BOP
Comunícaselle a Publabul, SL, con CIF B32285728, que neste servizo e con data 09.03.2012 se iniciou un expediente de reclamación de danos por “vertido de sustancias esvarantes e terra na vía provincial OU-0518 Escorregas (OU-510) - Toén (OU-0519), pq 4+800, marxe esquerda, concello de Toén”, do que se lle notificou a resolución do expediente administrativo n.º 13/2012 na data 18.10.2012, e sen que finalmente se puidese practicar por domicilio descoñecido.

Notifícaselle mediante a súa publicación no BOP para os efectos previstos no artigo 59.5 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

Ourense, 7 de xaneiro de 2013. O presidente.

Asdo.: José Manuel Baltar Blanco.

Diputación Provincial de Ourense

Área de Infraestructuras y Servicios

Edicto

*Servicio de Vías y Obras de la Diputación Provincial de Ourense
Notificación de denuncia por medio de anuncio en el BOP
Se le comunica a Publabul, SL, con CIF B32285728, que en este servicio y con fecha 09.03.2012 se inició un expediente de reclamación de daños por “vertido de sustancias deslizantes y tierra en la vía provincial OU-0518 Escorregas (OU-510) - Toén (OU-0519), pk 4+800, margen izquierdo, ayuntamiento de Esgos”, del que se le notificó la resolución del expediente administrativo n.º 13/2012 en fecha 18.10.2012, y sin que finalmente se pudiese practicar por domicilio desconocido.*

Se le notifica mediante su publicación en el BOP a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Ourense, 7 de enero de 2013. El presidente.

Fdo.: José Manuel Baltar Blanco.

R. 76

Deputación Provincial de Ourense

Área de Infraestructuras e Servizos

Edicto

Servizo de Vías e Obras da Deputación Provincial de Ourense
Notificación de denuncia por medio de anuncio no BOP
Comunícaselle a don Abelardo Moreiras López, con NIF 34377662E, que neste servizo e con data 18.06.2012 se iniciou un expediente de reclamación de danos por “caída de árbore na vía provincial OU-0509 Luintra (OU-0508) - Esgos (OU-536), pq 10+050, marxe esquerda, concello de Esgos”, do que se lle notificou a resolución do expediente administrativo n.º 25/2012 na data 18.10.2012, e sen que finalmente se puidese practicar por ausencia no domicilio.

Notifícaselle mediante a súa publicación no BOP para os efectos previstos no artigo 59.5 da Lei 30/1992, do 26 de novem-

bro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

Ourense, 7 de xaneiro de 2013. O presidente.

Asdo.: José Manuel Baltar Blanco.

Diputación Provincial de Ourense

Área de Infraestructuras y Servicios

Edicto

*Servicio de Vías y Obras de la Diputación Provincial de Ourense
Notificación de denuncia por medio de anuncio en el BOP*

Se le comunica a don Abelardo Moreiras López, con NIF 34377662E, que en este servicio y con fecha 18.06.2012 se inició un expediente de reclamación de daños por “caída de árbol en la vía provincial OU-0509 Luintra (OU-0508) - Esgos (OU-536), pk 10+050, margen izquierdo, ayuntamiento de Esgos”, del que se le notificó la resolución del expediente administrativo n.º 25/2012 en fecha 18.10.2012 y sin que finalmente se pudiese practicar por ausencia en el domicilio.

Se le notifica mediante su publicación en el BOP a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Ourense, 7 de enero de 2013. El presidente.

Fdo.: José Manuel Baltar Blanco.

R. 75

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial

Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Convenio o Acordo: sanidade privada.

Expediente: 32/01/0001/2012.

Data: 18/12/2012.

Asunto: resolución de inscrición e publicación.

Destinatario: Alberto Iglesias Nieto.

Código de convenio n.º 32001055012007.

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Ourense para o ano 2012, que se subscribiu o día 14 de decembro de 2012, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos designados pola Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios e Diagnóstico por Imaxe da provincia de Ourense e, doutra, en representación dos traballadores do sector, polos designados polas centrais sindicais: UXT (Unión Xeral de Traballadores), CCOO (Comisións Obreiras) e CSIF (Central Sindical Independente e de Funcionarios), e de conformidade co que dispón o artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, (BOE n.º 75, do 29 de marzo de 1995), o Real decreto 713/2010 sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE n.º 143, do 12 de xuño de 2010) e o Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo (BOE n.º 232, do 28 de setembro do 1982), e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial acorda:



Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no Rexistro, con funcionamento telemático, de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia que se creou mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) ó abeiro do que dispón o mencionado Real decreto 713/2010, do 10 de xuño de 2011, e notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

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

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense. Asdo.: José Selas Souto.

Artigo 1- Partes concertantes

Este convenio foi firmado 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: UXT, CCOO e CSI-F.

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 tódolos 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 2012 e rematando o 31 de decembro do ano 2012. Entenderase prorrogado por períodos anuais, agás denuncia por algunha das partes antes de finalización da súa vixencia.

Artigo 5- Vinculación á totalidade

Sendo as 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 dispoñán dun prazo de dous meses a contar 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 traballadora concedidas pola empresa, por pacto ou costume, coas salvidades 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 favorecer a 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 traballadoras e de cada unha das seccións sindicais legalmente constituídas, un taboleiro de anuncios en cada centro de traballo externos e internos, que permita expoñer 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 tomar medidas contra 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/as contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.

2. Recibi-la copia básica dos contratos aos 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 ós mesmos, 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 dean a coñecer 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 ceses totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.
- Reducións da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
- Planos 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 ó volume de emprego.



6. Coñece-los modelos de 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 medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Exercer unha 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, no seu 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/as ou dos seus familiares.

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

12. Informar ós seus representados/as 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 utilizado fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 13- Asembleas de traballadores/as

A asemblea poderá ser convocada polos delegados/as 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 caso, polo comité de empresa ou polos delegados/as de persoal mancomunadamente, que serán responsables do normal desenrolo da mesma, 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 comunicará ó empresario/a 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 toda 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 data-das no día da primeira.

O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións do mesmo o permiten, e a mesma terá lugar fóra das horas de traballo, salvo acordo co empresario/a.

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

- Se non se cumpren as disposicións do Estatuto dos traballadores.

- Se transcorresen menos de dous meses dende a última reunión realizada.

- Se aínda non se resarcise ou afianzase o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.

- Cerre 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 convocantes, comunicarse ó empresario/a con corenta e oito horas de antelación, como mínimo, debendo este acusar recibo.

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 2012 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 a 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 en quenda de noite máis de 4 noites durante unha semana, salvo adscrición voluntaria.

2. Xornada continuada. Nos meses de xullo e agosto, para todos os traballadores/as coa excepción dos/as 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/a terá dereito a un descanso de 15 minutos por xornada a gozar 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 caso, os límites da xornada e os descansos previstos no Estatuto dos traballadores e demais normativa vixente aplicable en cada momento.

Os traballadores/as terán dereito a un descanso semanal ou libranza, como mínimo, dunha fin de semana (sábado e domingo) ó mes, a excepción dos traballadores/as vinculados contractualmente os 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/a coincida en día festivo ou domingo, estes serán retribuídos segundo o establecido no anexo II. Pata 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 a 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 ao 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. Daranse libres as tardes dos días 24 e 31 de decembro ó persoal de administración, de laboratorio e das recepcións nas que estean polo menos dous recepcionistas, que traballe 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%, a gozar 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 dar cobertura ó funcionamento continuado e permanente dos establecementos sanitarios e/ou de atención ás urxencias e emerxencias médicas, os seus traballadores/as poderán desenvolver unha xornada complementaria de traballo.

A súa retribución consistirá nun plus por día de garda, aboado segundo a categoría profesional do traballador/a 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/as, incluírase como período vacacional a segunda quincena de xuño.

O traballador/a que desexe 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/as con contrato inferior a un ano gozarán da parte proporcional de vacacións que lles corresponda.

O calendario de vacacións será fixado en cada empresa. O traballador/a 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/as da empresa, establecerase un orde rotativo de preferencia, de tal maneira que un traballador que no ano foi o primeiro en elixir quenda, pasa a ser o 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 gozar das vacacións en data distinta a da incapacidade temporal ou o permiso que

estivese a gozar, ó finalizar o período de suspensión, aínda que xa finalizara o ano natural o que correspondan.

Artigo 18- Salario base mensual

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

Ano 2012. O salario base mensual é o resultado de aplicarlle ás táboas do 2010, un incremento do 0,6%.

Artigo 19- Antigüidade

Os traballadores/as comprendidos dentro do ámbito de aplicación do presente convenio percibirán, como complemento persoal de antigüidade, un aumento periódico polo tempo de servizos prestados á mesma empresa. O devandito aumento consistirá no abono 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/as contratados por período inferior a un ano, aboaráse-lle 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 a percibir pola realización de xornada nocturna é o 25% do salario base mensual/diario.

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

Artigo 22- Complemento de posto de traballo. Plus 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/a 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 en 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 complementará ata o 100% da base reguladora correspondente.

Artigo 24- Xubilación anticipada

As empresas e traballadores/as poderán pactar, previa existencia de común acordo por ámbalas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto na normativa vixente aplicable en cada momento, debendo as empresas substituílos simultaneamente ó seu cese por xubilación por outros traballadores/as, nas condicións previstas na citada normativa.

Artigo 25- Licencias retribuídas

O traballador/a poderá ausentarse do traballo, previo aviso 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 enfermidades graves ou hospitalización o 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/a necesite facer un desprazamento ao 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/a teña que saír fora 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/a 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 a 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, previo 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 ca 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 ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, ca diminución proporcional do salario, entre, a lo menos, un terzo e un máximo da metade da duración de aquela.

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 poda 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 ós mesmos ás consultas médicas oportunas ata un límite de dúas horas por consulta e 8 horas anuais.

10. Un día por enfermidade que non precise máis dun día de falta ao traballo, sendo fixada a súa forma de xustificación co previo acordo entre empresa e comité de empresa. Non se poderá gozar desta licenza máis dunha vez por ano.

Artigo 26- Licenzas non retribuídas

O traballador/a poderá ausentarse do traballo, previo aviso 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 discapacitados físicos ou psíquicos sen límite de idade, disporán do tempo necesario para acompañar ós mesmos 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.

Artigo 27- Forma do contrato de traballo

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

En función das características e duración do contrato, a empresa entregará ó traballador/a unha copia de calquera documento oficialmente recoñecido que acredite a prestación dos seus servizos na empresa ou, se fose o caso, porase a disposición unha copia básica do contrato que se formalice.

Artigo 28- Período de proba

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

Artigo 29- Contrato para a formación

Segundo o disposto no artigo 11.2 b) 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 30- Contratos eventuais previstos nos artigos 15.1.a) e 15.1.b) do Real decreto legislativo 1/1995.

A duración do contrato para a realización dunha obra ou servizo determinados poderá ter unha duración máxima de catro anos. Este contrato queda identificado e será válido cando a empresa subscriba acordos con terceiros, tanto empresas privadas de calquera orde como institucións e/ou administracións públicas de calquera ámbito, para prestarlles todo tipo de servizos. A empresa poderá contratar traballadores baixo a referi-



da modalidade para executar os concertos e acordos de todo tipo que teña subscrito ou poida subscribir co Servizo Galego de Saúde.

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 doce meses dentro dun período de dezaseis meses.

Artigo 31- 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 cese no cargo público.

2. O traballador/a 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 dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorren 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/a ten dereito a que se recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria para atender ó coidado de cada fillo nos termos previstos no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

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

5. O traballador/a 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 32- Cese voluntario

O traballador/a deberá preavisar 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 na mesma de forma voluntaria.

Á falta de preaviso dará dereito a empresa a realizar no finiquito o desconto que corresponda por cada un dos días que se deixou de preavisar.

Artigo 33- 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 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/as ó seu servizo fronte ós riscos laborais. En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garanti-la seguridade e saúde dos traballadores/as ó seu servizo en tódolos aspectos relacionados co traballo. Igualmente está obrigada a garanti-la formación práctica axeitada nestas materias a tódolos traballadores e traballadoras.

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

Correspóndelle a 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/as.

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. Estudio da epidemioloxía laboral.

6. Protección específica da xestación e do período de lactación.

Artigo 34- Protección de traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos

1. O empresario garantirá de maneira específica a protección dos traballadores/as 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/as 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/as 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 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 35- Recoñecementos médicos

Tódalas empresas vinculadas polo presente 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, previa a 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 si é aceptada voluntariamente polo traballador/a. En caso de renuncia, o traballador/a deberá formalizala por escrito.

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

Artigo 36- 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 ambas as dúas partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.

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

Artigo 37- 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 trasladará ós representantes dos traballadores/as 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/as, 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/as.

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, se fora o caso, das novas condicións salariais producirase mediante acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores/as 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 sixilo profesional. Naquelas empresas que non teñan elixidos representantes dos traballadores/as, a negociación efectuarase no seo da Comisión Paritaria.

Artigo 38- Rroupa de traballo

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

Así mesmo, a empresa deberá responsabilizarse, conforme á normativa vixente en cada momento, do lavado, descontaminación e, no seu caso, destrución das roupas de traballo utilizadas na xornada habitual.

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

Artigo 39- 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 llexítimos intereses dos traballadores/as e empresarios.

2. A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación 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/a, facendo constar-la data e feitos que o motivaron. O mesmo tempo a empresa dará conta ós representantes legais dos traballadores/as de toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

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

6. Graduación das faltas

Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en atención a 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 inasistencia inxustificada dun día ao traballo nun período dun mes.

3) Non notificar con carácter previo, ou no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ó traballo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

4) 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) Os deterioros 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 comunicar 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 inasistencia 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

Se considerarán 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 inasistencia 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 inasistencia, ocasionárase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3) 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 elo, 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 elo 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 ó traballo.

8) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo, sempre que deso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

9) 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 fora 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 manifieste 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 constitúen un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores/as no traballo.

c) Faltas moi graves

Se considerarán 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 inasistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

3) 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 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 ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou ós compañeiros do traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose 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) Á 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 aos 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 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: 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 vinte e un a sesenta días.

- Despedimento.

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 caso, ós seis meses de terse cometido.

Artigo 40.- AGA

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse ós procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se fai referencia no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.

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

Anexo I

Táboas salariais

Categorías profesionais; Salario 2012

Médico/a xeral/médico/a especialista; 997,01

Psicólogo/a; 997,01

Farmacéutico/a, odontólogo/a; 997,01

Enfermeiro/a, matronas; 870,07

Fisioterapeuta, logopeda; 848,00

Técnico especialista; 759,70

Hixienista dental, dietista; 759,70

Persoal subalterno sanitario:

Auxiliar de enfermería; 682,44

Auxiliar sanitario; 682,44

Celador/a sanitario/a; 682,44

Axudante odontoloxía; 682,44

Axudante fisioterapia; 682,44

Persoal técnico non sanitario:

Director/a xestión /director/a administrativo/a; 997,01

Letrado/a, economista; 997,01

Graduado/a social; 848,00

Traballador/a social; 848,00

Diplomado/a en empresariais; 848,00

Enxeñeiro/a técnico/a en informática de xestión; 859,03

Persoal administrativo:

Xefe/a de sección administrativo/a; 759,70

Oficial administrativo/a; 759,70

Auxiliar administrativo/a; 682,44

Técnico/a de documentación clínica; 754,19



Persoal servizos xerais:

Xefe/a de almacén/xefe/a de cociña; 754,19

Cociñeiro/a; 676,93

Axudante de cociña; 654,85

Recepcionista; 649,33

Auxiliares de servizos xerais; 665,89

Persoal de oficios varios:

Electricista, mecánico/a, carpinteiro/a, fontaneiro calefactor, albanel, xardineiro/a, condutor/a; 693,48

Axudante/peón; 654,85

Vixiante nocturno; 665,89

Anexo II

Categoría profesional; plus festivos; plus domingos

Médico/a; 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

Anexo III

Categoría profesional; plus

Enfermeiro/a; 18 €/día

Persoal técnico; 16 €/día

Persoal subalterno (auxiliar); 12 €/día

Persoal oficios varios; 8 €/día

Parte social

Por UXT:

José Rodríguez Alonso; Marina Miguel Conde Pérez

Por CSI-F:

Julia Fernández Alonso; Delia Gómez Rodríguez; María Belén Barros Martínez

Por CCOO:

Luis González González; Daniel Martínez Covelo; Felisa González Freire; Ana M.^a Río Garrido

Parte empresarial:

José Carlos Rodríguez Mouriz; Belén García Calvo; Fernando Fdez. Marcuello

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial

Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Convenio o acuerdo: sanidad privada.

Expediente: 32/01/0001/2012

Fecha: 18/12/2012.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Alberto Iglesias Nieto.

Código de convenio n.º 32001055012007.

Una vez visto el texto del Convenio colectivo de la Sanidad Privada de la provincia de Ourense para el año 2012, que se suscribió el día 14 de diciembre de 2012, de una parte en representación de la parte empresarial, por los designados por la Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la provincia de Ourense y, de otra, en representación de los trabajadores del sector, por los designados por las centrales sindicales UGT (Unión General de Trabajadores), CCOO (Comisiones Obreras) y CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995), el Real Decreto 713/2010,

sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010) y el 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 (BOE n.º 232, de 28 de septiembre de 1982), y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro, con funcionamiento telemático, de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia que se creó mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010),k al amparo de lo que dispone el mencionado Real Decreto 713/2010, de 10 de junio de 2011, y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense. Fdo.: José Selas Souto.

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, CCOO y CSI-F.

Artículo 2- Ámbito funcional y territorial

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

Las condiciones aquí establecidas tienen el carácter de mínimas obligatorias, en todos los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta, empresas de diagnóstico por imagen y laboratorios y análisis 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 aquél que ingrese en el futuro, tanto en las empresas ya establecidas como en las que en el futuro habían podido 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 2012 y finalizando el 31 de diciembre del año 2012. Se entenderá prorrogado por periodos anuales, excepto denuncia por alguna de las partes antes de finalización de su vigencia.

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, viniera disfrutando el trabajador.

Para aplicar la compensación y absorción, las empresas dispondrán de un plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia