



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 vinteún 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 41.- AGA.

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

Disposición final: as táboas salariais de 2008, publicaranse unha vez se coñeza o IPC real do dito ano.

## Consellería de Traballo

### Delegación Provincial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Sección de Relaciones Laborales

Visto el texto del convenio colectivo del sector de la Sanidad Privada de la provincia de Ourense para los años 2008 y 2009 (código de convenio n.º 3201055), cuyo acuerdo fue alcanzado el día 12 de diciembre de 2008 y suscrito el 19 de diciembre de 2008, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los representantes de la Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la provincia de Ourense, y de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de las centrales sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT), de Comisiones Obreras (CC.OO), de la Confederación Intersindical Gallega (CIG) y de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, 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, esta delegación provincial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo obrante en esta Delegación Provincial y notificación a las representaciones económica 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, 14 de enero de 2009. La delegada provincial.

Fdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Ourense (2008/2009)

Artículo 1.- Partes concertantes.

La Comisión Negociadora del presente convenio está integrada por la parte empresarial, en representación de las empresas del sector de la sanidad privada, por la Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense, y por parte de los trabajadores y trabajadoras, por las centrales sindicales: CIG - UGT - CCOO - CSI-CSIF.

Las dos partes se reconocen como interlocutores válidos con legitimación suficiente para la negociación del presente convenio, de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores.

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 establecidas en el presente convenio provincial 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 registrarán por el presente 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 pudieran establecerse en la provincia de Ourense, salvo el que realiza trabajos de alta dirección o alta gestión en la empresa.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una duración de 2 años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2009.

Se entenderá prorrogado por períodos anuales, salvo denuncia por una de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento. Denunciado el convenio, y mientras no se firme otro nuevo, la tabla salarial será incrementada con el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

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 anulase o invalidase 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.

A los efectos de llevar a la práctica esta compensación y absorción, para el primer año de vigencia del convenio, las empresas dispondrán de un plazo de dos meses contados desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense para modificar las cantidades que hasta ahora venían aplicando a la nueva estructura salarial. En los sucesivos años de vigencia el plazo de dos meses comenzará a contar desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense de las tablas salariales correspondientes a ese período.

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 trabajo temporal.

Artículo 9.- Contratación eventual.

Para favorecer la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por este 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 cada centro de trabajo externos e internos, que permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

Artículo 11.- Candidatos a las elecciones sindicales.

Las empresas facilitarán el proceso electoral tal y como se menciona en la normativa al respecto. Asimismo, no podrán represaliar a ningún trabajador/a que se presente candidato a las elecciones sindicales.

Artículo 12.- Competencias del Comité de Empresa y delegados de personal.

El Comité de Empresa y los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a los que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a éstos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones y participaciones, de los demás documentos que se

den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración del cuadro de personal y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquél.

- Reducciones de la jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planos de formación profesional de la empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos escritos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para alcanzar el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados anteriormente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los representantes sindicales dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

En ningún caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 13.- Asambleas de trabajadores.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa y el centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 del cuadro de personal. La asamblea estará presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de



ésta, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo se podrá tratar en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente todo el cuadro de personal sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que se celebren se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones de éste lo permiten, y ésta tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario facilitará el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los trabajadores.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.

- Las reuniones informativas sobre convenios colectivos no estarán afectadas por lo establecido anteriormente en la letra b.

La convocatoria, con la expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 14.- Jornada de trabajo, descansos y festivos.

1. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo para las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio será en el 2009 de 40 horas semanales, resultado de 1.815 horas en cómputo anual.

Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en los párrafos anteriores a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a todo el cuadro de personal o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo o desplazamientos de la demanda.

Le corresponde a la empresa la fijación de los horarios de acuerdo con las necesidades del servicio. Las carteleras de trabajo se confeccionarán con un mes de antelación.

Las empresas que por su naturaleza presten servicios continuados durante las 24 horas del día durante todo el año, en la organización de turnos de trabajo tendrán en cuenta la rotación de éstos y que ningún trabajador/a permanecerá en turno de noche más de 4 noches durante una semana, salvo adscripción voluntaria.

2. Jornada continuada. En el mes de agosto, para todos los trabajadores con la excepción de los que estén en servicios que por sus características no permitan su implantación.

3. Descansos. En el caso de prestaciones de servicios en jornada continuada que exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos por jornada a disfrutar en el propio centro de trabajo, y que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En la fijación y distribución de la jornada de trabajo se respetarán, en todo caso, los límites de la jornada y los descansos

previstos en el Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente aplicable en cada momento.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso semanal o libranza, como mínimo, de un fin de semana (sábado y domingo) al mes, a excepción de los trabajadores vinculados contractualmente a dichos días.

4. Festivos y domingos. Con carácter general, y salvo cambio operado por la normativa vigente, quedan fijados 14 festivos al año. Cuando el turno de presencia física del trabajador coincida en día festivo o domingo, éstos serán retribuidos según lo establecido en el anexo II. A estos efectos, se consideran como turnos retribuidos los comprendidos entre las 22:00 horas del día anterior y las 22:00 horas del propio día festivo o domingo.

En aquellos servicios, secciones o departamentos que requieran la realización de una jornada habitual, los festivos anuales y domingos serán repartidos conforme a turnos de trabajo establecidos por sistemas rotatorios y alternos, salvo para el personal vinculado contractualmente a dichos días. En ningún caso los trabajadores/as prestarán servicio más de nueve festivos al año.

5. Festivos especiales. Las noches de los días 24 y 31 de diciembre se abonarán a razón de 45,00 euros en 2008 y 2009. Los turnos de mañana y tarde del 25 de diciembre y del 1 de enero se abonarán como festivos dobles. Se darán libres las tardes de los días 24 y 31 de diciembre al personal de administración que trabaje a jornada partida.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada laboral ordinaria prevista en el artículo anterior. La realización de las horas extraordinarias será voluntaria salvo en los siguientes casos:

- La realización de horas extraordinarias cuando éstas sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

- La realización de las horas extraordinarias imprescindibles por razones organizativas o productivas derivadas de necesidades de servicio por ausencias imprevistas, cambios de turno, y otras de carácter análogo.

2. A criterio de la empresa, su realización se compensará por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en un 10%, a disfrutar en los tres meses siguientes al período en el que tuviera lugar la hora extraordinaria, o podrá retribuirse con el siguiente incremento: un recargo del 20% sobre lo que corresponda a una hora ordinaria.

3. El tope máximo de horas extraordinarias anuales quedará fijado en 80 horas.

Artículo 16.- Guardias localizadas.

Con la finalidad de dar cobertura al funcionamiento continuado y permanente de los establecimientos sanitarios y/o de atención a las urgencias y emergencias médicas, sus trabajadores podrán desarrollar una jornada complementaria de trabajo.

Su retribución consistirá en un plus por día de guardia, abonado según la categoría profesional del trabajador que realice la guardia y conforme a lo establecido en el anexo III.

Artículo 17.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, pudiéndose distribuir su disfrute en dos quincenas naturales, es decir, primera o segunda quincena del mes, preferentemente una de ellas durante el período de julio a septiembre (ambos incluidos). Este período será ampliable en aquellos servicios y/o unidades funcionales en los que existan dificultades probadas de sustitución. En aquellos servicios en los que haya



más de 5 trabajadores, se incluirá como período vacacional la segunda quincena de junio.

El trabajador que desee disfrutar los 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida, deberá concretar por acuerdo con la empresa, la fecha de su disfrute, en cualquier período del año. Los trabajadores con contrato inferior a un año gozarán de la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda.

El calendario de vacaciones será fijado en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, como mínimo, con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. En el caso de no existir otro sistema acordado por los trabajadores de la empresa, se establecerá un orden rotativo de preferencia, de tal manera que un trabajador que en un año fue el primero en elegir turno, pasa a ser el último en el año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones en la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de un embarazo, parto o lactancia natural o con una baja por maternidad, tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o el permiso que estuviese a disfrutar, al finalizar el período de suspensión, aunque ya finalizara el año natural al que correspondan.

**Artículo 18.- Salario base mensual.**

Se entenderá por salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Año 2008. La cuantía del salario base mensual será el resultado de aplicarle a las tablas del 2007, el IPC real de 2008.

Año 2009. El incremento sobre el salario base mensual para el período que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2009, se aumentará el salario base de 2008 en 20,00 euros para todas las categorías profesionales. Una vez finalizado el 2009 y conocido el IPC real, el porcentaje que resulte se aplicará a la tabla salarial (salario base) de 2009 (salarios del 2008 actualizados) antes de sumarle la cantidad de 20,00 euros, garantizándose por tanto una subida real de 20,00 euros.

El nuevo concepto de salario base mensual, incorpora el salario base y el plus de asistencia.

**Artículo 19.- Antigüedad.**

Los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa. Dicho aumento consistirá en el abono de 18,00 euros por cada trienio cumplido.

Los trabajadores/as que en la fecha de entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo dicho complemento, mantendrán dicha percepción observando la retribución establecida en el presente apartado para los trienios pendientes de cumplir.

**Artículo 20.- Pagas extraordinarias.**

En 2008 se abonará la paga extra de Navidad en el mes de diciembre que consistirá en salario base más antigüedad. Para el año 2009 se abonarán dos pagas extras y consistirán cada una de una mensualidad de salario base más antigüedad en los meses de julio y diciembre.

No obstante, su pago podrá prorratearse en doce mensualidades.

A los trabajadores contratados por período inferior a un año, se le abonará la parte proporcional de los meses trabajados.

**Artículo 21.- Complemento de trabajo nocturno.**

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

El complemento para percibir por la realización de jornada nocturna es del 25% del salario base mensual/diario, según se establece en el anexo IV.

Si el tiempo trabajado no discurriese en su integridad en el horario anteriormente indicado, el plus será prorrateado y abonado en su parte proporcional.

**Artículo 22.- Complemento de puesto de trabajo. Plus de toxicidad, peligrosidad, penosidad y mayor especialidad.**

Por causa de estos conceptos, se establece un complemento retributivo para todo el personal que desempeñe trabajos en alguna de las siguientes secciones o departamentos: radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, citostáticos, hemodiálisis, anatomía patológica y quirófanos.

La cuantía del complemento será de 30,00 euros al mes.

Para tener derecho a la percepción de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente, y en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el complemento en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación a éste durante la jornada.

Este complemento se percibirá exclusivamente mientras la persona desempeñe la plaza o puesto en alguna sección o departamento de los anteriormente indicados, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando la persona que lo venga percibiendo sea destinada a otra sección o departamento diferente. A estos efectos se considera como tal cuando existiese un horario superior a la media jornada.

**Artículo 23.- Incapacidad temporal.**

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario de convenio las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional y en los casos de hospitalización.

En el caso de trabajadoras beneficiarias del subsidio por riesgo durante el embarazo, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora correspondiente.

**Artículo 24.- Jubilación anticipada.**

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo las empresas sustituirlos simultáneamente a su cese por jubilación por otros trabajadores, en las condiciones previstas en el citado Real decreto.

**Artículo 25.- Jubilación forzosa.**

Como política de fomento del empleo e independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo que el trabajador no tuviera cubierto el período mínimo de carencia para obtenerla.

**Artículo 26.- Licencias retribuidas.**

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por el nacimiento de un hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, padres, abuelos, hijos, hermanos, cuñados, nietos, cónyuges, yernos y nueras. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. No obstante, en caso de fallecimiento de parientes de hasta primer grado de consanguinidad o afi-



nidad, esto es, padres, hijos, cónyuges, yernos y nueras, la licencia será de tres días, ampliables a 5 días si hay desplazamiento. Se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tenga que salir fuera del ámbito de la provincia para atender estas circunstancias.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación de que es necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, o acumularlo por jornadas completas con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

8. Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 27.- Licencias no retribuidas.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, previo aviso con siete días de antelación y justificación, sin derecho a remuneración y siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permita, por alguno de los siguientes motivos:

- Cuando tengan a su cargo hijos menores de 14 años o ascendientes mayores de 65 años o disminuidos físicos o psíquicos sin límite de edad, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a éstos a las consultas médicas oportunas.

- Un segundo día, en el caso de traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo necesario para la realización de exámenes tendentes a conseguir titulaciones oficiales.

- Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado, en este caso el preaviso se realizará con la máxima antelación que sea posible.

- Cuatro días por asuntos propios.

Artículo 28.- Forma del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo será suscrito por escrito entre la empresa y el trabajador/a, con arreglo a los modelos aprobados por disposición normativa, con las excepciones que establece el Estatuto de los trabajadores, poniendo a su disposición una copia de éste, y que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina del INEM. En el contrato de trabajo se hará referencia al convenio colectivo aplicable.

En función de las características y duración del contrato, la empresa entregará al trabajador una copia de cualquier documento oficialmente reconocido que acredite la prestación de sus servicios en la empresa o, si fuese el caso, se pondrá a disposición una copia básica del contrato que se formalice.

Artículo 29.- Período de prueba.

Se establece un período de prueba máximo de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto de los trabajadores. Si la empresa tiene menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 30.- Contrato para la formación.

Según lo dispuesto en el artículo 11.2 c) del Real decreto legislativo 1/1995, las partes firmantes de este convenio acuerdan que la duración máxima de los contratos para la formación sea de tres años. Dicha duración será de aplicación tanto para los contratos vigentes en el momento de publicación de este convenio como para todos aquellos que se firmen en el futuro.

Artículo 31.- Contratos eventuales previstos en el artículo 15.1.b) del Real decreto legislativo 1/1995.

Los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1.b) del Real decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

Artículo 32.- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurriesen cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia. Esta excedencia se denegará cuando su causa sea la dedicación a otra empresa de la misma actividad.

3. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han pasado cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones



sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 33.- Cese voluntario.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con un mes de antelación si tiene contrato indefinido y con 15 días si tiene un contrato temporal de duración entre 6 meses y un año, si quiere causar baja en la misma de forma voluntaria.

La falta de preaviso dará derecho a la empresa a realizar en el finiquito el descuento que corresponda por cada uno de los días que se dejó de preavisar.

Artículo 34.- Salud laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y demás normativa de desarrollo de ésta, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente está obligada a garantizar la formación práctica adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

Le corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Le corresponde a la empresa la creación de un servicio de prevención propio o la contratación de uno ajeno, que llevará a cabo las funciones determinadas por la Ley de prevención de riesgos laborales y por el Reglamento de funcionamiento de los servicios de prevención, y entre ellas:

1. Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.

2. Vigilancia de la salud de los trabajadores/as a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

3. Realización de evaluaciones de riesgos y elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de ellos.

4. Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

5. Estudio de la epidemiología laboral.

6. Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 35.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabaja-

dores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 36.- Reconocimientos médicos.

Todas las empresas vinculadas por el presente convenio estarán obligadas a solicitar del Gabinete Técnico Provincial, Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo u otro centro asistencial similar, un reconocimiento básico anual como mínimo para todo el personal. La empresa, previa la correspondiente citación por escrito en la que deberá figurar día, hora y lugar del reconocimiento, facilitará el tiempo necesario para su realización.

Salvo en casos excepcionales, la vigilancia se realizará sólo si es aceptada voluntariamente por el trabajador. En caso de renuncia, el trabajador deberá formalizarla por escrito.

La empresa respetará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información adquirida.

Artículo 37.- Comisión Mixta Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria entre las partes firmantes de este convenio colectivo, integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de la parte sindical, acompañados de sus respectivas asesorías. Las funciones son las siguientes:

- Interpretación del convenio.

- Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.

La Comisión Mixta Paritaria se juntará a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 38.- Cláusula de desvinculación salarial.

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

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

- Que se mantenga el nivel de empleo.

- Que los incrementos futuros se apliquen siempre sobre el convenio y no sobre los nuevos salarios de la empresa.

- No prolongar la desvinculación por más de un año, renovable por otro más siempre y cuando hubiese acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.



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

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

#### Artículo 39.- Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio le harán entrega a los trabajadores de las prendas que sean necesarias para la prestación de su servicio, procediendo a su sustitución cuando proceda, debiendo el trabajador entregar la prenda usada.

Asimismo, la empresa deberá responsabilizarse, conforme a la normativa vigente en cada momento, del lavado, descontaminación y, en su caso, destrucción de las ropas de trabajo utilizadas en la jornada habitual.

Asimismo, los trabajadores estarán obligados a llevar una tarjeta identificativa con los siguientes datos: nombre, apellidos y categoría.

#### Artículo 40.- Régimen disciplinario.

El código de conducta queda establecido del siguiente modo:

1. El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene como fin el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores y empresarios.

2. La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

3. Corresponde a la empresa, en el uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

4. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

5. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de ésta se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

#### 6. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

##### a) Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

2) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en un período de un mes.

3) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4) Abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de eso se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5) Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuese responsable.

6) La desatención o falta de corrección en el trato con el público.

7) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.

8) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la administración tributaria.

9) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporte perjuicios para las personas o las cosas.

10) La inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

11) Discutir con los compañeros/as o clientes, dentro de la jornada de trabajo.

12) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

##### b) Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida en más de tres ocasiones en el período de un mes.

2) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si, como consecuencia de la inasistencia, se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3) Falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tengan incidencia tributaria en la Seguridad Social.

4) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quien se dependa orgánicamente en el ejercicio regular de las funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

6) La falta de aseo o limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente mediara la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste, siempre que de eso no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9) La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

10) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción.

11) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.



12) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

c) Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

2) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y de hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5) Abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aunque por breve tiempo, si, como consecuencia de éste, se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, se pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6) Quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de dos meses y fuesen objeto de sanción.

11) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

12) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por la situación personal o laboral.

7. Régimen de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

8. Prescripción:

a) Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.

- Faltas graves: veinte días.

- Faltas muy graves: sesenta días.

b) La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41.- AGA.

Las partes firmantes de este convenio consideran el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA) como el canal idóneo para la solución de los conflictos colectivos laborales.

Disposición final.- Las tablas salariales del 2008 se publicarán una vez se conozca el IPC real de dicho año.

R. 254

