



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO. SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do “Convenio Colectivo de Sanidade Privada da Provincia de Lugo” (Código 27000815012000), asinado o día 19 de febreiro de 2015, pola representación patronal e da central sindical U.G.T. (66,66%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 30 de marzo de 2015.- O xefe territorial, P.A. O xefe do Servizo de Coordinación Administrativa, Vicente Correa Díaz.

CONVENIO COLECTIVO DA SANIDADE PRIVADA DA PROVINCIA DE LUGO

Capítulo I.- Ámbito de Aplicación

Artigo 1º.- Ámbito funcional

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

Artigo 2º.- Ámbito territorial

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

Artigo 3º.- Ámbito temporal

O presente Convenio terá unha duración dende o 1 de xaneiro de 2008 ata o 31 de decembro de 2016.

Capítulo II.- Vinculación, Denuncia e Prórroga

Artigo 4º.- Vinculación á totalidade

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

Artigo 5º.- Denuncia, prórroga e incremento automático

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

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

Non obstante os acordos ós que se chegue nun novo Convenio polas partes lexitimadas para negocialo, durante o período ou períodos nos que, no seu caso, quede prorrogado o Convenio, aplicarase de modo automático, a partires do 1 de xaneiro de cada ano, incremento sobre o salario base vixente para cada categoría,

así como sobre os outros conceptos retributivos nos que este proxecte a súa repercusión, consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano en curso.

Artigo 6º.- Compensación e Absorción

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

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

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

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

Artigo 7º.- 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, elo ca salvidade prevista no artigo 6.

Capítulo III.- Comisión Paritaria

Artigo 8º.- Comisión Mixta Paritaria

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

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

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

- Interpretación do Convenio.
- Conciliación facultativa.
- Arbitraje das cuestións ou problemas que lle sexan sometidas por ambas partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio.
- Vixianza do cumprimento do pactado.
- Cantas outras facultades ou competencias lle correspondan de conformidade coa lexislación vixente.

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

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

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

CAPÍTULO IV.- TEMPO DE TRABALLO

Artigo 9º.- Xornada de Traballo

A xornada de traballo queda fixada en 1.800 horas de traballo efectivo.

A partires do 1 de xaneiro de 2015 a xornada de traballo queda fixada en 1.784 horas de traballo efectivo.

As empresas poderán distribuír a xornada establecida no parágrafo anterior 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.

En todo caso a distribución da xornada anual levarase a cabo no cómputo mensual a razón de 163 horas e 37 minutos ó mes ata o 2014 e a razón de 162 horas e 11 minutos ao mes dende o 1 de xaneiro de 2015.

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

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

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

10º.- Horas Extraordinarias

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

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

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

1.- Horas extraordinarias habituais: supresión.

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

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

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

D.- As horas extraordinarias serán compensadas da seguinte forma: compensación por tempo de descanso equivalente, a disfrutar nos quince días seguintes ó período no que tivera lugar a hora extraordinaria.

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

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

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

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

Artigo 11º.- Gardas Localizadas

A partires do 1 de xaneiro de 2015, cada catro horas de localización computarán como unha hora de traballo efectivo, de xeito que as horas anuais de traballo efectivo (horas de traballo ordinario, fora das gardas localizadas) sumadas ao 25% das horas anuais de localización, non poderán superar a xornada máxima anual.

Fórmula ou procedemento a seguir:

1.- Cálculo das horas de gardas localizadas

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

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

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

A modo de mero exemplo:

1.- Horas de gardas localizadas= 1.000 horas

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

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

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

Terá a consideración de xornada efectiva de traballo o tempo empregado en atender os requirimentos, incluído o tempo de desprazamento, de aqueles/as traballadores/as que teñan gardas localizadas.

Artigo 12º.- Vacacións

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

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

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

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

No caso de non existir outro sistema acordado polos traballadores da empresa, establecerase unha orde rotativa de preferencia no que primará, o primeiro ano, o criterio da antigüidade. A partires dese primeiro ano, establécese unha orde rotativa de preferencia de tal xeito que o traballador que un ano foi o primeiro en escoller turno, pasará a ser o último no calendario de vacacións do ano seguinte.

Artigo 13º.- Licencias e Permisos

Sen prexuízo do establecido no Estatuto dos Traballadores, o traballador poderá ausentarse do traballo, previo aviso e xustificación, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a).- No caso de falecemento de cónxuxe, pais e fillos: 5 días.
- b).- No caso de falecemento do resto de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que convivan co traballador: 4 días.
- c).- No caso anterior, de non mediar convivencia co traballador: 3 días se o falecemento ten lugar na provincia. Se ten lugar fóra da provincia o prazo será de 4 días.
- d).- No caso de accidente ou enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, debidamente acreditada, de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días se o parente está na provincia. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento fóra da provincia, o prazo será de 4 días.
- e).- No caso de matrimonio do traballador: 15 días naturais.
- f).- No caso de matrimonio de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: un día.
- g).- No caso de nacemento de fillo ou adopción: 4 días. Se o parto ou adopción é múltiple o prazo será de 5 días.
- h).- No caso de cambio de domicilio: 1 día. Se o cambio ten lugar para concello distinto do que viñera sendo a residencia habitual do traballador, o prazo será de 2 días.
- i).- Polo tempo indispensable para acudir a exames para a obtención de títulos oficiais, incluídos os de oposicións. No caso de concorrencia masiva a exames na mesma data procuraranse os mecanismos de garantía necesarios para non comprometer a cobertura asistencial.
- j).- Polo tempo indispensable para asistir a consulta médica oficial, probas ou recoñecementos médicos en centros sanitarios.
- k).- Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto que haxan de realizarse dentro da xornada de traballo.
- l).- Polo tempo indispensable para o cumprimento de un deber inescusable de carácter público e persoal, incluído o exercicio do sufraxio activo.
- m).- Os/as traballadores/as, por lactancia de un fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ó traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. O/a traballador/a, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora cá mesma finalidade ou, para lactancias que se inicien dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, acumular o permiso de lactancia nun período de catorce días naturais. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai, no caso de que ambos traballen.
- n).- quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá

dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, cá diminución proporcional do salario, entre, a lo menos, un octavo e un máximo da metade da duración de aquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo de un 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.

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

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

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

En todo caso o traballador terá dereito, por aplicación do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, á licenza retribuída polos motivos e polo tempo previsto no mencionado artigo.

Artigo 14º.- Días de libre disposición

Establécense como días de libre disposición:

- Para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2008 ao 31 de decembro de 2014: 2 días/ano
- A partires do 1 de xaneiro de 2015: 3 días/ano.

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

Sen prexuízo de que non será preciso alegar razóns para solicitar esta licenza nin presentar xustificación algunha, a licenza de días de libre disposición poderá denegarse motivadamente pola empresa en base a necesidades asistenciais que así o xustifiquen nas unidades ou servizos ós que este afecto o traballador solicitante.

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

Artigo 15º.- Excedencias

A.-EXCEDENCIA FORZOSA

A excedencia forzosa dará dereito á reserva do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade. Ao traballador se lle concederá a excedencia forzosa se foi nomeado ou elixido para cargo público ou sindical cando o exercicio da súa función sexa incompatible coa prestación do seu servizo na empresa.

B.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

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

C.- EXCEDENCIA POR COIDADADO DE MENORES

O traballador/a terá dereito a disfrutar de excedencia para o coidado de fillos, tanto o sexan por natureza como adoptivos, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, cuxa duración máxima será de tres anos a contar dende a data de nacemento do fillo ou, no seu caso, da resolución administrativa ou xudicial.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, no seu caso, porá fin á que se viñera disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un de eles poderá exercitar este dereito.

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

D).- EXCEDENCIA POR COIDADADO DE PARENTES

O traballador terá dereito a disfrutar de excedencia, cuxa duración máxima será de tres anos, para atender o coidado de un parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, ou discapacidade, non poda valerse por sí mesmo, e sempre que non desempeñe actividade retribuída.

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

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

Capítulo V.- Retribucións

Artigo 16º.- Salario Base e Cláusula de Revisión Salarial

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

Con efectos do 1 de xaneiro de 2015 a táboa salarial do Convenio actualizarase no porcentaxe do IPC previsto polo Goberno para os anos 2008 (2%), 2009 (2%), 2010 (1%), 2011 (1%), 2012 (1%), 2013 (1%) y 2014 (0,25%), resultando unha táboa salarial actualizada que servirá de base para aplicar o incremento pactado para o exercicio 2015.

Incremento ano 2015: Sobre a táboa salarial actualizada conforme ao previsto no parágrafo anterior, aplicarase incremento do 0,75%, resultando a táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2015.

Os atrasos a que, no seu caso, haxa lugar pola publicación tardía da táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2015 serán aboados no prazo de tres meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Incremento ano 2016: Sobre a táboa salarial do 2015 aplicarase incremento do 1%, resultando a táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2016.

Estes mesmos incrementos aplicaranse para a antigüidade.

Artigo 17º.- Antigüidade

Os traballadores/as comprendidos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo percibirán como complemento persoal de antigüidade, un aumento periódico polo tempo de servizos prestados á mesma empresa, consistente no abono de trienios devengandos dende o 1 de xaneiro de 1999 nas seguintes contías:

Ano 2015: 22,25 euros o trienio cun límite de dez trienios.

Ano 2016: 22,47 euros o trienio cun límite de dez trienios.

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

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

Artigo 18º.- Pagas Extraordinarias: Xullo e Nadal

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

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

Artigo 19º.- Pagas Extraordinarias: Paga de Beneficios

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

Artigo 20º.- Plus de Nocturnidade

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

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

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

Artigo 21º.- Complemento de posto de traballo. Plus de Toxicidade

En razón da maior especialidade, toxicidade, perigosidade ou penosidade, establécese un complemento retributivo, equivalente ó 20% do salario base, en favor do persoal sanitario -técnico ou subalterno- que desempeñe postos de traballo en algunha das seguintes seccións ou departamentos: quirófanos, radioelectroloxía, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análises, unidades de coidados intensivos e ril artificial.

Para ter dereito ó percibo de este complemento será preciso que a dedicación do traballador ó posto teña carácter exclusivo ou preferente e en forma habitual e continuada.

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

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

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

Artigo 22º.- Traballo en domingos e festivos e en datas de especial significación

Naquelas empresas nas que se presten servizos en domingos e festivos e en datas de especial significación dada a súa condición de festas de marcado carácter familiar, as empresas e a representación legal dos traballadores poderán establecer, vía o correspondente pacto de empresa, compensacións específicas pola prestación de servizos en tales datas.

Capítulo VI.- Prestacións Sociais

Artigo 23º.- Incapacidade Temporal

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

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

Artigo 24º.- Recoñecementos Médicos

Todas as 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 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, tempo que será aboado pola empresa.

A Comisión de Saúde Laboral establecerá, no seu caso, o contido mínimo do recoñecemento médico conforme a cada posto de traballo.

Artigo 25º.- Póliza de Seguro

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

Establécese un prazo de dous meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para formalizar os incrementos das contías da póliza de seguro pactados con respecto ás contías vixentes no Convenio anterior.

Capítulo VIII.- Contratación

Artigo 26º.- Forma do Contrato de Traballo

No ámbito de aplicación deste Convenio os contratos de traballo haberán de ser formalizados por escrito, especificándose o grupo profesional e, no seu caso, o período de proba pactado.

Artigo 27º.- Período de Proba

Establécese un período de proba máximo de 3 meses para técnicos titulados e de 2 meses para o resto dos traballadores, coa salvidade do persoal de servizos xerais e servizos varios, no que se reducirá a 1 mes.

Artigo 28º.- Contratos Eventuais previstos no artigo 15.1.b) do Real Decreto Legislativo 1/1995

Os contratos de duración determinada previstos no artigo 15.1.b) do Real Decreto Legislativo 1/1995, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaioito meses.

Artigo 29º.- Contrato de Traballo en Prácticas

A retribución dos/as traballadores/as contratados baixo a modalidade de Contrato de Traballo en Prácticas será respectivamente durante o primeiro e o segundo ano de vixencia do contrato, como mínimo do 90% e do 100% do salario que lles correspondería no caso de non estar contratados baixo esta modalidade.

Artigo 30º.- Preaviso para o Cese

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa virán obrigados a poñelo en coñecemento desta cumprindo cun prazo de preaviso de 15 días.

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

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

Capítulo IX.- Outras Materias**Artigo 31º.- Saúde Laboral**

1.- Principios xerais.- de conformidade co disposto na Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, os traballadores e traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber da empresa na protección dos traballadores ó seu servizo fronte ós riscos laborais.

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e saúde dos traballadores ó seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Igualmente a empresa está obrigada a garantir a formación práctica e axeitada nestas materias a todos os traballadores.

Corresponde a cada traballador velar polo cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adaptadas.

2.- Participación dos traballadores:

a).- Delegados de Prevención.- Os Delegados de Prevención son, dunha banda, a base sobre a que se estrutura a participación dos traballadores/as en todo o relacionado coa saúde laboral, no ámbito da empresa, e doutra, a figura especializada de representación en materia de prevención de riscos laborais.

O nomeamento, as competencias e as facultades dos Delegados/as de Prevención serán as definidas nos artigos 35 e 36 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, así como as que emanen das decisións do Comité Central de Seguridade e Saúde, e as que se acorden no regulamento propio de Comité.

b).- Comité de Seguridade e Saúde Laboral.- É o órgano paritario e colexiado de representación e participación periódica sobre actuacións dos centros de traballo en materia de prevención de riscos laborais.

c).- Comisión Central de Seguridade e Saúde Laboral.- Constituirase unha Comisión Central de Seguridade e Saúde Laboral no ámbito do propio Convenio. É o órgano paritario e colexiado de participación e representación, do que emanan as directrices para os Delegados/as de Prevención.

Estará constituído nun prazo máximo dun mes dende a publicación deste Convenio. A súa composición será paritaria entre os membros nomeados pola patroal e os nomeados polas Centrais Sindicais con representación no sector e asinantes deste Convenio.

A Comisión Central terá as seguintes competencias:

- 1.- Vixiar o cumprimento do Artigo 25 do Convenio.
- 2.- Elaborar un catálogo de dereitos e deberes dos traballadores en materia de saúde laboral.
- 3.- Elaborar un plan de formación de saúde laboral, en función das necesidades formativas.
- 4.- Realizar accións tendentes a promover a difusión e coñecementos sobre a lexislación de Prevención de Riscos Laborais.
- 5.- Establecer un catálogo de postos de traballo para discapacitados/as e adaptación deles/as.
- 6.- Ditame e consulta sobre recursos humanos, materiais e determinación de medios en esta materia.

- 7.- Asesorar tecnicamente á empresa e representantes dos traballadores/as.
- 8.- Analizar e dar a conformidade ás actuacións da empresa tendentes á aplicación das características da Lei de Prevención de Riscos Laborais no seu ámbito de actuación.
- 9.- Vixiar as obrigas asinadas pola devandita Lei á empresa, especialmente en materia de:
 - 9.1.- Deseño e aplicación de plans e programas de actuación preventiva. Participación nos servizos de prevención.
 - 9.2- Avaliación dos factores de risco.
 - 9.3- Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación dos traballadores/as.
 - 9.4- Vixianza da saúde dos traballadores 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.
 - 9.5-Elaboración do mapa de riscos laborais, establecendo plans de prevención, seguimento e avaliación deles.
 - 9.6- Investigación e determinación das enfermidades profesionais, detección e control de actividades potencialmente perigosas.
 - 9.7- Estudio da epidemioloxía laboral.
 - 9.8- Protección específica da xestación e do período de lactación.

No caso de que se dese algún conflito entre empresa e traballadores por calquera das materias previstas neste artigo, será preceptivo que, con carácter previo, se é o caso, a acudir á vía xudicial, o que pretende instar esta vía acuda á Comisión Central de Seguridade e Saúde Laboral do Convenio ós efectos de que esta emita informe sobre a cuestión controvertida.

Artigo 32º.- Cota Sindical

A requirimento dos traballadores/as afiliados/as a algunha das Centrais Sindicais asinantes do presente Convenio, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

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

Artigo 33º.- Dereitos Sindicais

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

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

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

Artigo 34º.- Roupa de Traballo

As empresas facilitarán anualmente ós traballadores roupa e calzado, tendo estes a obriga de utilizar e conservar ditas prendas.

Artigo 35º.- AGA

As partes asinantes deste Convenio 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.

Artigo 36º.- Prohibición de discriminación

Dentro das empresas os traballadores e traballadoras non poderán ser discriminados por razóns étnicas, de ideoloxía, sexo, afiliación política ou sindical.

Respectarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo da empresa tanto para homes como para mulleres sen discriminación algunha.

Así, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos/coas representantes legais dos traballadores/as no xeito que se determine na lexislación vixente.

Artigo 37º.- Clasificación Profesional

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

Grupos Profesionais

Definicións

Grupo I

1. Criterios xerais

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

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

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

2. Formación:

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

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

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA

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

ÁREA FUNCIONAL: TÉCNICA NON SANITARIA

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

Grupo II

1. Criterios xerais:

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

2. Formación:

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

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

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA

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

ÁREA FUNCIONAL: TÉCNICA NON SANITARIA

- Graduado social
- Titulado/a mercantil

Grupo III**1. Criterios xerais:**

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

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

2. Formación:

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

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

ÁREA FUNCIONAL: ADMINISTRACION

- Oficial Administrativo
- Xefe de Xestión Administrativa

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA

- Técnico Especialista
- Hixienista dental, dentista

Grupo IV**1. Criterios xerais**

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

2. Formación

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

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

ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS XERAIS

- Xefe de almacén

ÁREA FUNCIONAL: HOSTALARIA

- Cociñeiro/a

ÁREA FUNCIONAL: OFICIOS VARIOS

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

ÁREA FUNCIONAL: ADMINISTRACION

- Auxiliar administrativo

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA

- Auxiliar de Enfermería
- Auxiliar Sanitario

Grupo V**1. Criterios xerais:**

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

2. Formación:

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

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

ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS XERAIS

- Telefonista
- Limpador/a

ÁREA FUNCIONAL: HOSTALARIA

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

ÁREA FUNCIONAL: OFICIOS VARIOS

- Axudante
- Peón
- Conserxe
- Porteiro/a

ÁREA FUNCIONAL: SANITARIA

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

Artigo 38º.- Réxime sancionador ou código de conduta

O código de conduta queda establecido do seguinte xeito:

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

Toda falta cometida polos traballadores/as se clasificará en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave ou moi grave.

A) Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. -A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes sempre que tales impuntualidades sumen conxuntamente un retraso total superior a 15 minutos. Para o caso de que se tivese que relevar a un compañeiro de traballo, terá a consideración de grave.

2.- A inasistencia inxustificada dun día ao traballo nun período dun mes.

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

4.- O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia deso se ocasionara prexuízo de algunha consideración nas persoas ou nas cousas.

5.- Os deterioros leves na conservación ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que fora responsable, sempre e cando se derivara dunha conduta negligente e en ningún caso cando fora por accidente.

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

7.- Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio a efectos de notificacións, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.

8.- Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na SS ou na Administración Tributaria.

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

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

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

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

b) Faltas Graves

Consideraranse falta graves as seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.- A embriaguez ou consumo de drogas non habituais, se repercute negativamente no traballo ou constitúen un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores/as no traballo.

B) Faltas moi graves

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1.- A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en máis de 10 ocasións durante o período de un mes, ou ben máis de 20 nun ano.

2.- A inasistencia ao traballo durante 3 días consecutivos ou 5 alternos nun período dun mes.

3.- Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto a compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

4.- A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando encontrándose de baixa o traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea.

Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

5.- Abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se como consecuencia do mesmo se ocasionara un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros de traballo, se puxera en perigo a seguridade ou fora causa de accidente.

6.-Quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

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

8.-A merma voluntaria e continuada do rendemento do traballo normal ou pactado.

9.- Os maltratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración a seus superiores ou a subordinados/as, aos familiares de estos, así como aos seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.

10.- O abuso de autoridade por parte dos xefes/as.

11.-A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se comentan nun período de dous meses e foran obxecto de sanción.

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

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

7. Réxime de sancións.

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

a) Por faltas leves: amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

. Amoestación por escrito.

. Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves.

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

. Despedimento.

8. Prescrición:

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

. Faltas leves: dez días.

. Faltas graves: vinte días.

. Faltas moi graves: sesenta días.

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMEIRA.- Lexislación Supletoria

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

TÁBOA SALARIAL 2015**CONVENIO COLECTIVO DE SANIDADE PRIVADA DE LUGO**

Vigencia: 01/01/2015 ao 31/12/2015

Grupos Profesionais/Postos de Referencia	S. Base Mensual
GRUPO I	
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	
Médico Adxunto ou especialista	1.035,88
Médico Xeralista	1.035,88
Psicólogo	1.035,88
Farmacéutico, Odontólogo	1.035,88
ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA NON SANITARIA	
Letrado, Economista	1.035,88
Físico, Químico	1.035,88
GRUPO II	
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	
ATS/DUE, Matrones	859,02
Fisioterapeuta, Logopeda	859,02
Asistente Social	859,02
ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA NON SANITARIA	
Graduado Social	859,02
Titulado Mercantil	859,02
GRUPO III	
ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN	
Oficial Administrativo	719,09
Xefe de Sección Administrativo	747,01
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	
Técnico Especialista	747,01
Hixienista Dental, Dietista	747,01
GRUPO IV	
ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS	
Xefe de Almacén	747,01
ÁREA FUNCIONAL HOSTALARÍA	
Cociñeiro	699,66
ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS	
Electricista, Mecánico, Carpinteiro, Fontaneiro	
Calefactor, Albañil, Xardinero, Conductor	699,66
Vixiante nocturno	699,66
ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN	
Auxiliar Administrativo	699,66
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	
Auxiliar de Enfermería	699,66
Auxiliar Sanitario	699,66

GRUPO V

ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS

Telefonista	693,82
Limpador	693,82

ÁREA FUNCIONAL HOSTALARÍA

Axudante de cociña	693,82
Costureiro	693,82
Pinche, Camareiro	693,82
Planchador, Lavandeiro	693,82

ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS

Axudante	693,82
Peón	693,82
Conserxe	693,82
Porteiro	693,82

ÁREA FUNCIONAL SANITARIA

Celador Sanitario	694,80
Cuidador Sanitario	694,80
Axudante Odontoloxía	694,80
Axudante Fisioterapia	694,80

TÁBOA SALARIAL 2016
CONVENIO COLECTIVO DE SANIDADE PRIVADA DE LUGO

Vigencia: 01/01/2016 ao 31/12/2016

Grupos Profesionais/Postos de Referencia	S. Base Mensual
GRUPO I	
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	
Médico Adxunto ou especialista	1.046,24
Médico Xeralista	1.046,24
Psicólogo	1.046,24
Farmacéutico, Odontólogo	1.046,24
ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA NON SANITARIA	
Letrado, Economista	1.046,24
Físico, Químico	1.046,24
GRUPO II	
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	
ATS/DUE, Matrones	867,61
Fisioterapeuta, Logopeda	867,61
Asistente Social	867,61
ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA NON SANITARIA	
Graduado Social	867,61
Titulado Mercantil	867,61
GRUPO III	
ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN	
Oficial Administrativo	726,28
Xefe de Sección Administrativo	754,48
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	
Técnico Especialista	754,48
Hixienista Dental, Dietista	754,48
GRUPO IV	
ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS	
Xefe de Almacén	754,48
ÁREA FUNCIONAL HOSTALARÍA	
Cociñeiro	706,66
ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS	
Electricista, Mecánico, Carpinteiro, Fontaneiro	
Calefactor, Albañil, Xardinero, Conductor	706,66
Vixiante nocturno	706,66
ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN	
Auxiliar Administrativo	706,66
ÁREA FUNCIONAL SANITARIA	
Auxiliar de Enfermería	706,66
Auxiliar Sanitario	706,66

GRUPO V

ÁREA FUNCIONAL SERVICIOS XERAIS

Telefonista	700,76
Limpador	700,76

ÁREA FUNCIONAL HOSTALARÍA

Axudante Cociña	700,76
Costureiro	700,76
Pinche, Camareiro	700,76
Planchador, Lavandeiro	700,76

ÁREA FUNCIONAL OFICIOS VARIOS

Axudante	700,76
Peón	700,76
Conserxe	700,76
Porteiro	700,76

ÁREA FUNCIONAL SANITARIA

Celador Sanitario	701,75
Cuidador Sanitario	701,75
Axudante Odontoloxía	701,75
Axudante Fisioterapia	701,75

R. 1382

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO**SERVIZO DE RECURSOS HUMANOS***Anuncio*

RESOLUCIÓN DA PRESIDENCIA DE DATA 8 DE ABRIL DE 2015, POLO QUE SE NOMEA AO TRIBUNAL CUALIFICADOR E SE CITA AO TRIBUNAL E AOS ASPIRANTES PARA A REALIZACIÓN DO PRIMEIRO EXERCICIO DO PROCESO SELECTIVO PARA PROVER UNHA PRAZA DE ENXEÑEIRO TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS, DO CADRO DE PERSOAL FUNCIONARIO.

Con data 8 de abril de 2015, o Sr. Presidente da Deputación Provincial de Lugo ditou a seguinte resolución:

“De acordo coa Bases Xeral 9.6 que rexen a convocatoria para prover, polo sistema de oposición, unha praza de ENXEÑEIRO TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS, escala administración especial, subescala técnica, técnicos medios, grupo A, subgrupo A2, do cadro de persoal funcionario, acceso libre, correspondente á Oferta de Emprego 2008, publicada no Boletín Oficial da Provincia número 066 de 23 de marzo de 2011, esta Presidencia resolve:

1º.- Nomear aos membros do Tribunal cualificador que a continuación se sinala, podendo actuar indistintamente titulares ou suplentes:

PRESIDENTE.-

Titular: Don Manuel García Mel, Xefe do Servizo de Recursos Humanos.

Suplente: Don Arximiro Fernández Arias, Técnico Asesor en Recursos Humanos,.

VOGAIS.-

Titular: Don Fernando Planas Roca, Xefe do Servizo de Vías e Obras.

Suplente: Don Héctor Diéguez Aranda, Enxeñeiro Camiños, Canles e Portos, no Servizo de Vías e Obras.

Titular: Don Pablo Fuentes Faílde, Enxeñeiro de Camiños, Canles e Portos no Concello de Lugo.

Suplente: Don César García Cordovilla, Enxeñeiro de Camiños, Canles e Portos da Unidade de Estradas de Lugo, Ministerio de Fomento.

Titular: Don Manuel Ángel Jove Losada, Xefe do Servizo de Contratación e Fomento.

Suplente: Dona Margarita Tarrío Álvarez, Técnico de Administración Xeral no Servizo de Contratación e Fomento.