



# Boletín Oficial

## Provincia de Ourense



N.º 10 · Sábado, 12 xaneiro 2013

Dep. legal: OR-1/1958 · Franqueo concertado 30/2

### SUMARIO

#### I. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

- Notificación de resolución de expediente de reclamación de danos a Publabul, SL, expediente: 13/2012 ..... 2
- Notificación de resolución de expediente de reclamación de danos a Abelardo Moreiras López, expediente: 25/2012 ..... 2

#### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

##### Consellería de Traballo e Benestar Departamento Territorial de Ourense

- Convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Ourense para o ano 2012 ..... 2

#### IV. ENTIDADES LOCAIS

##### Barbadás

- Notificación do expediente de baixa no padrón municipal de habitantes do menor MAMF, expediente: 33/12 ..... 18
- Notificación do expediente de baixa no padrón municipal de habitantes a José Andrés Montero Mesa e a outra, expediente: 33/12 ..... 18
- Notificación de expediente de baixa no padrón municipal de habitantes a Dubraska Aguiar Hernández, expediente: 32/12 ..... 18

##### Ourense

- Decreto da Alcaldía n.º 6902, de data 14 de decembro de 2012, de delegacións da Presidencia do Consorcio para o Festival Internacional de Cine Independiente de Ourense ..... 19
- Notificación do acordo da Xunta de Goberno Local de data 9/08/2012, a Francisco Conde Fernández, en representación de Luis Antonio Pereiro González, expediente: 2011000502 ..... 19
- Notificación de incoación de expediente de inscrición no Rexistro de Soares e Terreos sen Urbanizar do predio situado na rúa Lugo, n.º 9, a Promociones Congostro, SL ..... 20

##### Paderne de Allariz

- Exposición pública da aprobación inicial do orzamento xeral para o exercicio económico de 2013 ..... 21

##### Mancomunidade de Municipios da Comarca de Verín

- Exposición pública da aprobación inicial do orzamento xeral para o ano 2013 ..... 21

#### V. TRIBUNAIS E XULGADOS

##### Xulgado do Social n.º 2 de Ourense

- Notificación de resolución a Construcciones Marcial Fontan, SL, nos autos de execución de títulos xudiciais 205/2012 ..... 22

##### Xulgado do Social n.º 3 de Ourense

- Notificación de auto con data 11.12.2012 a Zita Villar Wiser, nos autos de execución de títulos xudiciais 253/2012 ..... 23

##### Xulgado de Instrución n.º 1 de Verín

- Notificación de sentenza con data 12.12.2012 a Daniel Marius Manea, no xuízo de faltas 351/2012 ..... 23

#### I. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

- Notificación de resolución de expediente de reclamación de danos a Publabul, SL, expediente: 13/2012 ..... 2
- Notificación de resolución de expediente de reclamación de danos a Abelardo Moreiras López, expediente: 25/2012 ..... 2

#### III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

##### Consellería de Trabajo y Bienestar Departamento Territorial de Ourense

- Convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Ourense para el año 2012 ..... 10

#### IV. ENTIDADES LOCALES

##### Barbadás

- Notificación del expediente de baja en el padrón municipal de habitantes del menor MAMF, expediente: 33/12 ..... 18
- Notificación de expediente de baja en el padrón municipal de habitantes a José Andrés Montero Mesa y a otra, expediente: 33/12 ..... 18
- Notificación de expediente de baja en el padrón municipal de habitantes a Dubraska Aguiar Hernández, expediente: 32/12 ..... 19

##### Ourense

- Decreto de la Alcaldía n.º 6902, de fecha 14 de diciembre de 2012, de delegaciones de la Presidencia del Consorcio para el Festival Internacional de Cine Independiente de Ourense ..... 19
- Notificación del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 9/08/2012, a Francisco Conde Fernández, en representación de Luis Antonio Pereiro González, expediente: 2011000502 ..... 20
- Notificación de incoación de expediente de inscrición en el Rexistro de Soares y Terrenos sin Urbanizar de la finca situada en la calle Lugo, n.º 9, a Promociones Congostro, SL ..... 20

##### Paderne de Allariz

- Exposición pública de la aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio económico de 2013 ..... 21

##### Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Verín

- Exposición pública de la aprobación inicial del presupuesto general para el año 2013 ..... 22

#### V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

##### Juzgado de lo Social n.º 2 de Ourense

- Notificación de resolución a Construcciones Marcial Fontan, SL, en los autos de ejecución de títulos judiciales 205/2012 ..... 22

##### Juzgado de lo Social n.º 3 de Ourense

- Notificación de auto de fecha 11.12.2012 a Zita Villar Wiser, en los autos de ejecución de títulos judiciales 253/2012 ..... 23

##### Juzgado de Instrucción n.º 1 de Verín

- Notificación de sentencia de fecha 12.12.2012 a Daniel Marius Manea, en el juicio de faltas 351/2012 ..... 24



## I. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

### I. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

Área de Infraestructuras e Servizos

Edicto

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

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

Ourense, 7 de xaneiro de 2013. O presidente.  
Asdo.: José Manuel Baltar Blanco.

### Diputación Provincial de Ourense

#### Área de Infraestructuras y Servicios

Edicto

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

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

*Ourense, 7 de enero de 2013. El presidente.*  
*Fdo.: José Manuel Baltar Blanco.*

R. 76

### Deputación Provincial de Ourense

#### Área de Infraestructuras e Servizos

Edicto

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

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

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

Ourense, 7 de xaneiro de 2013. O presidente.  
Asdo.: José Manuel Baltar Blanco.

### Diputación Provincial de Ourense

#### Área de Infraestructuras y Servicios

Edicto

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

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

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

*Ourense, 7 de enero de 2013. El presidente.*  
*Fdo.: José Manuel Baltar Blanco.*

R. 75

## III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

### III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consellería de Traballo e Benestar

##### Departamento Territorial

##### Ourense

Servizo de Relacións Laborais  
Convenio o Acordo: sanidade privada.  
Expediente: 32/01/0001/2012.  
Data: 18/12/2012.

Asunto: resolución de inscrición e publicación.  
Destinatario: Alberto Iglesias Nieto.  
Código de convenio n.º 32001055012007.

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



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

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

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

#### Artigo 1- Partes concertantes

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

#### Artigo 2- Ámbito funcional e territorial

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

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

#### Artigo 3- Ámbito persoal.

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

#### Artigo 4- Ámbito temporal

O convenio terá unha duración dun ano, iniciando a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2012 e rematando o 31 de decembro do ano 2012. Entenderase prorrogado por períodos anuais, agás denuncia por algunha das partes antes de finalización da súa vixencia.

#### Artigo 5- Vinculación á totalidade

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

#### Artigo 6- Compensación e absorción

As condicións económicas establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e cómputo anual, serán absorbibles e compensables coas melloras salariais que viñeran satisfacendo as empresas, ben sexa por imperativo legal, concesión voluntaria ou outras causas. En ningún caso, haberá unha minoración das percepcións salariais que, en cómputo global, viñera gozando o traballador.

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

#### Artigo 7- Condicións máis beneficiosas

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

#### Artigo 8- Empresas de traballo temporal

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

#### Artigo 9- Contratación eventual

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

#### Artigo 10- Dereito de información

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

#### Artigo 11- Candidatos ás eleccións sindicais

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

#### Artigo 12- Competencias do Comité de Empresa e Delegados de Persoal

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

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

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

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

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

- Reestruturacións do cadro de persoal e ceses totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.
- Reducións da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
- Planos de formación profesional da empresa.
- Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.
- Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

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



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

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

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

9. Exercer unha labor:

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

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

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

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

12. Informar ós seus representados/as en tódolos temas e cuestións sinalados anteriormente en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

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

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

Artigo 13- Asembleas de traballadores/as

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

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

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

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

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

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

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

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

- Cerre legal da empresa.

- As reunións informativas sobre convenios colectivos non estarán afectadas polo establecido anteriormente na letra b.

A convocatoria, coa expresión da orde do día proposta polos convocantes, comunicarse ó empresario/a con corenta e oito horas de antelación, como mínimo, debendo este acusar recibo.

Artigo 14- Xornada de traballo, descansos e festivos

1. Xornada de traballo. A xornada de traballo para as empresas e persoas traballadoras afectadas por este convenio será no 2012 de 40 horas semanais, resultado de 1.815 horas en cómputo anual.

As empresas poderán distribuí-la xornada establecida nos parágrafos anteriores ó longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo ou desprazamentos da demanda.

Correspóndelle a empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servizo. As carteleiras de traballo confeccionaranse cun mes de antelación.

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

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

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

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

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

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

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



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

#### Artigo 15- Horas extraordinarias

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

- A realización de horas extraordinarias cando estas sexan necesarias para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes.

- A realización das horas extraordinarias imprescindibles por razóns organizativas ou produtivas derivadas de necesidades de servizo por ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras de carácter análogo.

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

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

#### Artigo 16- Gardas localizadas

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

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

#### Artigo 17- Vacacións

Todo o persoal afectado por este convenio colectivo terá dereito a un período de vacacións anuais de 30 días naturais, podéndose distribuí-lo seu goce en dúas quincenas naturais, é dicir, primeira ou segunda quincena do mes, preferentemente unha delas durante o período de xullo a setembro (ámbolos dous incluídos). Este período será ampliable naqueles servizos e/ou unidades funcionais nos que existan dificultades probadas de substitución. Naqueles servizos nos que haxa máis de 5 traballadores/as, incluírase como período vacacional a segunda quincena de xuño.

O traballador/a que desexe gozar dos 30 días de vacacións de forma ininterrompida, deberá concretar por acordo coa empresa, a data do seu goce, en calquera período do ano.

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

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

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións na empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada dun embarazo, parto ou lactación natural ou cunha baixa de maternidade, terá dereito a gozar das vacacións en data distinta a da incapacidade temporal ou o permiso que

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

#### Artigo 18- Salario base mensual

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

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

#### Artigo 19- Antigüidade

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

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

#### Artigo 20- Pagas extraordinarias

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

Os traballadores/as contratados por período inferior a un ano, aboaráse-lle a parte proporcional dos meses traballados.

#### Artigo 21- Complemento de traballo nocturno

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

O complemento a percibir pola realización de xornada nocturna é o 25% do salario base mensual/diario.

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

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

Por mor destes conceptos, establécese un complemento retributivo para todo o persoal que desempeñe traballos nalgunha das seguintes seccións ou departamentos: radioelectroloxía, radioterapia, medicina nuclear, citostáticos, hemodiálise, anatomía patolóxica e quirófanos.

A contía do complemento será de 30 euros ó mes.

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

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

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

#### Artigo 23- Incapacidade temporal

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



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

#### Artigo 24- Xubilación anticipada

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

#### Artigo 25- Licencias retribuídas

O traballador/a poderá ausentarse do traballo, previo aviso e xustificación, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

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

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

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

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

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

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

8. quen, por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, ca diminución proporcional do salario, entre, a lo menos, un terzo e un máximo da metade da duración de aquela.

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

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

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

#### Artigo 26- Licenzas non retribuídas

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

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

#### Artigo 27- Forma do contrato de traballo

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

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

#### Artigo 28- Período de proba

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

#### Artigo 29- Contrato para a formación

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

Artigo 30- Contratos eventuais previstos nos artigos 15.1.a) e 15.1.b) do Real decreto legislativo 1/1995.

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



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

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

#### Artigo 31- Excedencias

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

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

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

3. O traballador/a ten dereito a que se recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria para atender ó coidado de cada fillo nos termos previstos no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

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

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

#### Artigo 32- Cese voluntario

O traballador/a deberá preavisar á empresa cun mes de antelación se ten contrato indefinido e con 15 días se ten un contrato temporal de duración entre 6 meses e un ano, se quere causar baixa na mesma de forma voluntaria.

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

#### Artigo 33- Saúde laboral

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

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

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

1. Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación dos traballadores/as.

2. Vixilancia da saúde dos traballadores/as a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análises de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.

3. Realización de avaliacións de riscos e elaboración do mapa de riscos laborais, establecendo plans de prevención, seguimento e avaliacións deles.

4. Investigación e determinación das enfermidades profesionais, detección e control de actividades potencialmente perigosas.

5. Estudio da epidemioloxía laboral.

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

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

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

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

2. Igualmente, o empresario deberá ter en conta nas avaliacións os factores de risco que poidan incidir na función de procreación dos traballadores e traballadoras, en particular pola exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos que poidan exercer efectos mutaxénicos ou de toxicidade para a procreación, tanto nos aspectos da fertilidade, como do desenvolvemento da descendencia, con obxecto de adopta-las medidas preventivas necesarias.

#### Artigo 35- Recoñecementos médicos

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

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

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

#### Artigo 36- Comisión Mixta Paritaria

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

- Interpretación do convenio.



• Arbitrase dos problemas ou cuestións que lles sexan sometidas por ambas as dúas partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.

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

#### Artigo 37- Cláusula de desvinculación salarial

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

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

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

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

A determinación, se fora o caso, das novas condicións salariais producirase mediante acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores/as ou delegados sindicais, estando obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nesta cláusula, observándose respecto de todo isto sixilo profesional. Naquelas empresas que non teñan elixidos representantes dos traballadores/as, a negociación efectuarase no seo da Comisión Paritaria.

#### Artigo 38- Rroupa de traballo

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

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

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

#### Artigo 39- Réxime disciplinario

O código de conduta queda establecido do seguinte xeito:

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

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

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

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

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

#### 6. Graduación das faltas

Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en atención a súa transcendencia ou intención en: leve, grave ou moi grave.

##### a) Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.

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

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

4) Abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

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

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

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

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

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

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

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

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

##### b) Faltas graves

Se considerarán faltas graves as seguintes:

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

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

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

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

5) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas de quen se dependa organicamente no exercicio regular das funcións,





sempre que elo ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

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

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

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

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

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

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

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

c) Faltas moi graves

Se considerarán como faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

4) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando encontrándose de baixa o traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

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

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

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

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

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

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

11) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio

para a empresa ou os seus compañeiros/ras de traballo, salvo que sexan debidos ó abuso de autoridade.

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

7. Réxime de sancións

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

a) Por faltas leves: amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.

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

c) Por faltas moi graves.

- Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.

- Despedimento.

8. Prescrición:

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

- Faltas leves: dez días.

- Faltas graves: vinte días.

- Faltas moi graves: sesenta días.

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

Artigo 40.- AGA

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

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

Anexo I

Táboas salariais

Categorías profesionais; Salario 2012

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

Psicólogo/a; 997,01

Farmacéutico/a, odontólogo/a; 997,01

Enfermeiro/a, matronas; 870,07

Fisioterapeuta, logopeda; 848,00

Técnico especialista; 759,70

Hixienista dental, dietista; 759,70

Persoal subalterno sanitario:

Auxiliar de enfermería; 682,44

Auxiliar sanitario; 682,44

Celador/a sanitario/a; 682,44

Axudante odontoloxía; 682,44

Axudante fisioterapia; 682,44

Persoal técnico non sanitario:

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

Letrado/a, economista; 997,01

Graduado/a social; 848,00

Traballador/a social; 848,00

Diplomado/a en empresariais; 848,00

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

Persoal administrativo:

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

Oficial administrativo/a; 759,70

Auxiliar administrativo/a; 682,44

Técnico/a de documentación clínica; 754,19



**Persoal servizos xerais:**

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

Cociñeiro/a; 676,93

Axudante de cociña; 654,85

Recepcionista; 649,33

Auxiliares de servizos xerais; 665,89

**Persoal de oficios varios:**

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

Axudante/peón; 654,85

Vixiante nocturno; 665,89

**Anexo II**

Categoría profesional; plus festivos; plus domingos

Médico/a; 7,5 €/quenda; 5,36 €/quenda

ATS; 7,5 €/quenda; 5,36 €/quenda

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

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

Persoal Oficios Varios; 7,5 €/quenda; 5,36 €/quenda

**Anexo III**

Categoría profesional; plus

Enfermeiro/a; 18 €/día

Persoal técnico; 16 €/día

Persoal subalterno (auxiliar); 12 €/día

Persoal oficios varios; 8 €/día

Parte social

Por UXT:

José Rodríguez Alonso; Marina Miguel Conde Pérez

Por CSI-F:

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

Por CCOO:

Luis González González; Daniel Martínez Covelo; Felisa González Freire; Ana M.<sup>a</sup> Río Garrido

Parte empresarial:

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

## **Consellería de Trabajo y Bienestar**

### **Departamento Territorial**

#### **Ourense**

Servicio de Relaciones Laborales

Convenio o acuerdo: sanidad privada.

Expediente: 32/01/0001/2012

Fecha: 18/12/2012.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Alberto Iglesias Nieto.

Código de convenio n.º 32001055012007.

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

sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010) y el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo (BOE n.º 232, de 28 de septiembre de 1982), y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial acuerda:

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

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

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

#### **Artículo 1-Partes concertantes**

Este convenio fue firmado por la parte empresarial por la Asociación de Centros Médicos Personales, Laboratorios y Diagnóstico por Imagen de la Provincia de Ourense, y por la parte social, por las centrales sindicales: UGT, CCOO y CSI-F.

#### **Artículo 2- Ámbito funcional y territorial**

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

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

#### **Artículo 3- Ámbito personal**

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

#### **Artículo 4- Ámbito temporal**

El convenio tendrá una duración de un año, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre del año 2012. Se entenderá prorrogado por periodos anuales, excepto denuncia por alguna de las partes antes de finalización de su vigencia.

#### **Artículo 5- Vinculación a la totalidad**

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

#### **Artículo 6- Compensación y absorción**

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

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

de Ourense para modificar las cantidades que hasta ahora venían aplicando a la nueva estructura salarial.

#### Artículo 7- Condiciones más beneficiosas

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

#### Artículo 8- Empresas de Trabajo Temporal

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

#### Artículo 9- Contratación eventual

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

#### Artículo 10- Derecho de información

Las empresas pondrán a disposición de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablero 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 respeto. Asimismo, no podrán tomar medidas de represalia contra 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 estos 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/as 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 los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en 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 iguales condiciones que a estos.

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

- Reestructuraciones del cuadro de personal y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- 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 estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidente que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito 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 de 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 y higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en esta 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/as o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir 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/as 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/as

La asamblea podrá ser convocada por los delegados/as de personal, el comité de empresa y el centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 del plantel. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario/a la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este 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 cualquiera otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente todo el cuadro de personal sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diver-



sas reuniones parciales que se celebren se considerarán como una sola y datadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario/a.

El empresario/a 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 hubieran transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiera 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 de la orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará al empresario/a con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este 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 2012 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 periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo o desplazamientos de la demanda.

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 estas y que ningún trabajador/a permanecerá en turno de noche más de 4 noches durante una semana, salvo adscripción voluntaria.

2. Jornada continuada. En los meses de julio y agosto, para todos los trabajadores/as con la excepción de los/as 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/a 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/as tendrán derecho a un descanso semanal o libranza, como mínimo, de un fin de semana (sábado y domingo) al mes, la excepción de los trabajadores/as 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/a coincida en día festivo o domingo, estos serán retribuidos según lo establecido en el anexo II. A estos efectos, se conside-

ran 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, excepto 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 euros. Los turnos de mañana y tarde del 25 de diciembre y 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, de laboratorio y de las recepciones en las que estén al menos dos receptionistas, que trabaje la jornada partida, excepto las personas que estén de guardia requerida.

Artículo 15- Horas extraordinarias

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

- La realización de horas extraordinarias cuando estas 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 turnos, 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 periodo 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 común.

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/as podrán desarrollar una jornada complementaria de trabajo.

Su retribución consistirá en un plus por día de guardia, abonado según la categoría profesional del trabajador/a 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 periodo 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 periodo de julio a septiembre (ambos incluidos). Este periodo será ampliable en aquellos servicios y/o unidades funcionales en los que existan dificultades probadas de relevo. En aquellos servicios en los que haya más de 5 trabajadores/as, se incluirá como periodo vacacional la segunda quincena de junio.

El trabajador/a 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 periodo del año.

Los trabajadores/as con contrato inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda.



El calendario de vacaciones será fijado en cada empresa. El trabajador/a 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/as de la empresa, se establecerá un orden rotativo de preferencia, de tal manera que un trabajador que en el 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 de maternidad, tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o el permiso que estuviera a disfrutar, al finalizar el período de suspensión, aunque ya finalizara el año natural al que correspondan.

#### Artículo 18- Salario base mensual

Se entiende por salario base la parte de la retribución del trabajador/a 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 2012. El salario base mensual es el resultado de aplicarle a las tablas del 2010, un incremento del 0,6%.

#### 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. El dicho aumento consistirá en el abono de 18 euros por cada trienio cumplido.

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

#### Artículo 20- Pagas extraordinarias

Las pagas extras consistirán cada una de una mensualidad de salario base más antigüedad en los meses de julio y diciembre. No obstante, su abonamiento podrá ratearse en doce mensualidades.

A los trabajadores/as 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 horas y las 6 horas del día siguiente.

El complemento a percibir por la realización de jornada nocturna es el 25% del salario base mensual/diario.

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

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

Por motivo 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 euros al mes.

Para tener derecho a la percepción de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador/a 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 pue-

to y cualquier que sea el número de horas de dedicación a este 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 destinado a otra sección o departamento diferente. A estos efectos se considera como tal cuando existiera 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/las podrán pactar, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con el dispuesto en la normativa vigente aplicable en cada momento, debiendo las empresas sustituirlos simultáneamente a su cese por jubilación por otros trabajadores/as, en las condiciones previstas en la citada normativa.

#### Artículo 25- Licencias retribuidas

El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con pleno 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 graves o 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, netos, cónyuges, yernos y nueras. Cuando con tal motivo el trabajador/a 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 afinidad, 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/a tenga que salir del ámbito de la provincia para atender estas circunstancias.

El disfrute de esta licencia será por defecto los dos primeros días a partir de que se produzca el hecho causante, no obstante si el trabajador/a así lo demandara se podrá disfrutar en otros días, que no tendrán que ser obligatoriamente consecutivos, siempre y cuando no se cojan más horas laborales de las que corresponderían cogiendo los dos primeros días a partir de que se produzca el hecho causante.

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 normal legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y 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 su 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 guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un discapacitado 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, quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

9. Cuando tengan a su cargo hijos menores de 7 años o ascendientes dependientes dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas hasta un límite de dos horas por consulta y 8 horas anuales.

10. Un día por enfermedad que no precise más de un día de falta al trabajo, siendo fijada su forma de justificación con el previo acuerdo entre empresa y el Comité de Empresa. No se podrá disfrutar de esta licencia más de una vez por año.

#### Artículo 26- Licencias no retribuidas

El trabajador/a 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 discapacitados físicos o psíquicos sin límite de edad, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos 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 27- 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 del mismo y que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina del Servicio Público de Empleo. 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/a una copia de cualquier documento oficialmente reconocido que acredite la prestación de sus servicios en la empresa o, si fuera el caso, se pondrá a disposición una copia básica del contrato que se formalice.

#### Artículo 28- 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/as. Si la empresa tiene menos de 25 trabajadores/as, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para trabajadores/as que no sean técnicos titulados.

#### Artículo 29- Contrato para la formación

Según lo dispuesto en el artículo 11.2 b) 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 30- Contratos eventuales previstos en los artículos 15.1.a) y 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995.

La duración del contrato para la realización de una obra o servicio determinados podrá tener una duración máxima de cuatro años. Este contrato queda identificado y será válido cuando la empresa suscriba acuerdos con terceros, tanto empresas personales de cualquier orden como instituciones y/o administraciones públicas de cualquier ámbito, para prestarles todo tipo de servicios. La empresa podrá contratar trabajadores bajo la referida modalidad para ejecutar los conciertos y acuerdos de todo tipo que tenga suscrito o pueda suscribir con el Servicio Gallego de Salud.

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 31- 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 la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con, cuando menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en la 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/a si transcurrieran cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Esta excedencia se denegará cuando su causa sea la dedicación a otra empresa de la misma actividad.

3. El trabajador/a tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria para atender al cuidado de cada hijo en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/las que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

#### Artículo 32- Cese voluntario

El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con un mes de antelación si tiene contrato indefinido y con 15 días se 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 33- 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 esta, las trabajadoras y trabajadores tie-

nen 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/as 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/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente está obligada a garantizar la formación práctica idónea en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

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

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/as.

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 evaluaciones 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 34- Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos 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 estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores/as 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 trabajadores/as 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 35- 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/a. En caso de renuncia, el trabajador/a deberá formalizarla por escrito.

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

Artículo 36- 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 demanda de cualquiera de las partes.

Artículo 37- 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 estos la empresa trasladará a los representantes de los trabajadores/as y a la comisión paritaria la propuesta de fijación del aumento salarial. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tal 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/as, este 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 hubiera acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

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

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

Artículo 38- Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio le harán entrega a los trabajadores/as de las prendas que sean necesarias para la prestación de su servicio, procediendo a su relevo



cuando proceda, debiendo el trabajador/a 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/as estarán obligados a llevar una tarjeta identificativa con los siguientes datos: nombre, apellidos y categoría.

#### Artículo 39- Régimen disciplinario

El código de conducta queda establecido de la siguiente manera:

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/as 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/a, haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

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

#### 6. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/las se clasificará en atención 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 ocasionara 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 fuera 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 estos 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 del trabajo 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 esta afectará al relevo de un compañero/a o si, como consecuencia de la inasistencia, se ocasionará perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3) Falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tengan incidente tributario 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/as de trabajo y siempre que previamente haya mediado 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) El descuido o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, 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/as 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 el 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 aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionara un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros del trabajo, se pusiera en peligro a la seguridad o fuera 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 merma voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9) Los maltratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, 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 periodo de dos meses y fueran 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 debidas 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 veintiún a sesenta días.

- Desnudo.

#### 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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 40.- AGA

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se hace referencia en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes 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.

#### Anexo I

##### Tablas salariales

Categorías profesionales; salario 2012

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

Psicólogo/a; 997,01

Farmacéutico/la, odontólogo/a; 997,01

Enfermero/la, matronas; 870,07

Fisioterapeuta, logopeda; 848,00

Técnico especialista; 759,70

Higienista dental, dietista; 759,70

Personal subalterno sanitario:

Auxiliar de enfermería; 682,44

Auxiliar sanitario; 682,44

Celador/a sanitario/a; 682,44

Ayudante odontología; 682,44

Ayudante fisioterapia; 682,44

Personal técnico no sanitario:

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

Letrado/a, economista; 997,01

Graduado/a social; 848,00

Trabajador/a social; 848,00

Diplomado/a en Empresariales; 848,00

Ingeniero/a técnico/a en Informática de Gestión; 859,03

Personal administrativo:

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

Oficial administrativo/a; 759,70;

Auxiliar administrativo/a; 682,44;

Técnico/a de documentación clínica; 754,19

Personal servicios generales:

Jefe/a de almacén/jefe/a de cocina; 754,19

Cocinero/a; 676,93

Ayudante de cocina; 654,85

Recepcionista; 649,33

Auxiliares de servicios generales; 665,89

Personal de oficios varios:

Electricista, mecánico/a, carpintero/a, fontanero calefactor, albañil, jardinero/a, conductor/a 693,48

Ayudante/peón; 654,85

Vigilante nocturno; 665,89

#### Anexo II

Categoría profesional; plus festivos; plus domingos

Médico/a; 7,5 €/turno; 5,36 €/turno

ATS; 7,5 €/turno; 5,36 €/turno

Personal técnico; 7,5 €/turno; 5,36 €/turno

Personal subalterno (auxiliar); 7,5 €/turno; 5,36 €/turno

Personal oficios varios; 7,5 €/turno; 5,36 €/turno

#### Anexo III

Categoría profesional; plus

Enfermero/a; 18 €/día

Personal técnico; 16 €/día

Personal subalterno (auxiliar); 12 €/día

Personal oficios varios; 8 €/día

Parte social

Por UGT:

José Rodríguez Alonso; Marina Miguel Conde Pérez;

Por CSIF:

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

Por CCOO:

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

**Parte empresarial:**

José Carlos Rodríguez Mouriz; Belén García Calvo; Fernando Fernández Marcuello

**R. 5.358**

#### IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

##### Barbadás

###### Anuncio de notificación

Expediente de baixa no padrón municipal de habitantes

Conforme ó procedemento do artigo 72 do Regulamento de poboación e demarcación das entidades locais, no Servizo de Estatística estase instruindo expediente de baixa no padrón municipal de habitantes das persoas que se relacionan.

Ó non lles poder practica-la notificación persoal ós interesados, de conformidade co previsto no artigo 59.5 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, procédese á publicación deste anuncio, a fin de que no prazo de dez días, contados dende o seguinte á súa publicación, os interesados poidan comparecer nas oficinas municipais do Concello de Barbadás, situado na r/ do Viso, 2 baixo, A Valenzá, para coñecemento e constancia íntegra do expediente que se indica e, de se-lo caso, formular alegacións e xustificacións que estime oportunas ou interpoñe-los recursos procedentes.

Expediente n.º; iniciais do menor; enderezo no que causa baixa; nome e apelidos do representante legal; documento do representante.

33/12; MAMF; Avda. Celanova, 22-2º-G, A Valenzá; José Andrés Montero Mesa; 44470788N.

Barbadás, 27 de decembro de 2012. O alcalde.

###### Anuncio de notificación

*Expediente de baja en el padrón municipal de habitantes*

*Conforme al procedimiento del artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, en el Servicio de Estadística se está instruyendo expediente de baja en el padrón municipal de habitantes de las personas que se relacionan.*

*Al no poderse practicar la notificación personal a los interesados, de conformidad con lo previsto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a la publicación del presente anuncio, a fin de que en el plazo de diez días, contados desde el siguiente a su publicación, los interesados puedan comparecer en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Barbadás, situadas en la c/ do Viso, 2 bajo, A Valenzá, para conocimiento y constancia íntegra del expediente que se indica y, en su caso, formular las alegaciones y justificaciones que estimen oportunas o interponer los recursos procedentes.*

Expediente n.º; iniciales del menor; domicilio en el que causa baja; nombre y apellidos del representante legal; documento del representante.

33/12; MAMF; Avda. Celanova, 22-2º-G, A Valenzá; José Andrés Montero Mesa; 44470788N.

Barbadás, 27 de diciembre de 2012. El alcalde.

**R. 5.414**

##### Barbadás

###### Anuncio de notificación

Expediente de baixa no padrón municipal de habitantes.

Conforme ó procedemento do artigo 72 do Regulamento de poboación e demarcación das entidades locais, no Servizo de Estatística estase instruindo expediente de baixa no padrón municipal de habitantes das persoas que se relacionan.

Ó non lles poder practica-la notificación persoal ós interesados, de conformidade co previsto no artigo 59.5 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, procédese á publicación deste anuncio, a fin de que no prazo de dez días, contados dende o seguinte á súa publicación, os interesados poidan comparecer nas oficinas municipais do Concello de Barbadás, situado na r/ do Viso, 2 baixo, A Valenzá, para coñecemento e constancia íntegra do expediente que se indica e, de se-lo caso, formular alegacións e xustificacións que estime oportunas ou interpoñe-los recursos procedentes.

Expediente n.º; nome e apelidos do interesado; enderezo; documento

33/12; José Andrés Montero Mesa; Avda. Celanova, 22-2º-G, A Valenzá; 44470788N

33/12; Beatriz Figueiredo Quinela; Avda. Celanova, 22-2º-G, A Valenzá; 44469663Z

Barbadás, 27 de decembro de 2012. O alcalde.

###### Anuncio de notificación

*Expediente de baja en el padrón municipal de habitantes.*

*Conforme al procedimiento del artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, en el Servicio de Estadística se está instruyendo expediente de baja en el padrón municipal de habitantes de las personas que se relacionan.*

*Al no poderse practicar la notificación personal a los interesados, de conformidad con lo previsto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a la publicación del presente anuncio a fin de que en el plazo de diez días, contados desde el siguiente a su publicación, los interesados puedan comparecer en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Barbadás, situadas en la c/ do Viso, 2 bajo, A Valenzá, para conocimiento y constancia íntegra del expediente que se indica y, en su caso, formular las alegaciones y justificaciones que estimen oportunas o interponer los recursos procedentes.*

Expediente n.º; nombre y apellidos del interesado; domicilio; documento

33/12; José Andrés Montero Mesa; Avda. Celanova, 22-2º-G, A Valenzá; 44470788N

33/12; Beatriz Figueiredo Quinela; Avda. Celanova, 22-2º-G, A Valenzá; 44469663Z

Barbadás, 27 de diciembre de 2012. El alcalde.

**R. 5.408**

##### Barbadás

###### Anuncio de notificación

Expediente de baixa no padrón municipal de habitantes.

Conforme ó procedemento do artigo 72 do Regulamento de poboación e demarcación das entidades locais, no Servizo de



Estatística estase instruindo expediente de baixa no padrón municipal de habitantes da persoa que se relaciona.

Ó non podérselle practicala notificación persoal ó interesado, procede de conformidade co previsto no artigo 59.5 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de réxime xurídico e das administracións públicas e do procedemento administrativo común, á publicación deste anuncio a fin de que no prazo de dez días, contados dende o seguinte a súa publicación, o interesado poida comparecer nas oficinas municipais do Concello de Barbadás, situado na r/ do Viso, 2 baixo, A Valenzá, para coñecemento e constancia íntegra do expediente que se indica e, de se-lo caso, formular alegacións e xustificacións que estime oportunas ou interpoñer os recursos procedentes.

Expediente n.º; nome e apelidos do interesado; enderezo; documento.

32/12; Dubraska Aguiar Hernández; rúa Tomás Rodríguez Punxín, 3-2º-A, (A Valenzá) 44662811P.

Barbadás, 27 de decembro de 2012. O alcalde.

#### Anuncio de notificación

*Expediente de baja en el padrón municipal de habitantes.*

*Conforme al procedimiento del artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, en el Servicio de Estadística se está instruyendo expediente de baja en el padrón municipal de habitantes de la persona que se relaciona.*

*Al no poderse practicar la notificación personal al interesado, procede de conformidad con lo previsto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la publicación del presente anuncio a fin de que en el plazo de diez días, contados desde el siguiente a su publicación, el interesado pueda comparecer en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Barbadás, situadas en la calle do Viso, 2 baixo, A Valenzá, para coñecemento e constancia íntegra del expediente que se indica y, de ser el caso, formular las alegaciones y justificaciones que estime oportunas o interponer los recursos procedentes.*

Expediente n.º; nombre y apellidos del interesado; dirección; documento.

32/12; Dubraska Aguiar Hernández; calle Tomás Rodríguez Punxín, 3-2º-A, (A Valenzá) 44662811P.

Barbadás, 27 de diciembre de 2012. El alcalde.

**R. 5.395**

## Ourense

### Oficialía Maior

Decreto da Alcaldía n.º 6902, de data 14 de decembro de 2012, de delegacións da Presidencia do Consorcio para o Festival Internacional de Cine Independiente de Ourense.

Unha vez visto o artigo 10 in fine dos estatutos do “Conorcio para o Festival Internacional de Cine Independiente de Ourense”, segundo o que o seu Presidente será o alcalde de Ourense, en congruencia co Decreto desta Alcaldía n.º 6329 do 13 de novembro de 2012, e en virtude das atribucións que me outorga a Lei 7/85, do 2 de abril, reguladora de bases do réxime local, segundo redacción dada pola Lei 57/2003, do 16 de decembro, de medidas para a modernización do Goberno Local así como o Real decreto 2568/86, polo que se aproba o

Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, esta Alcaldía resolve:

Delega-la presidencia do “Conorcio para o Festival Internacional de Cine Independiente de Ourense”, na concelleira dona Ana M.ª Garrido Rodríguez e vogais ós concelleiros don José Carlos Martínez-Pedrayo Valeiras e dona Margarita Martín Rodríguez.

Esta resolución será notificada ós designados, para os efectos da súa aceptación darase conta ó Pleno na primeira sesión que teña lugar e publicarase no Boletín Oficial da Provincia, sen prexuízo de que produza efectos desde esta data.

Ourense, 19 de decembro de 2012. O alcalde.

Asdo.: Agustín Fernández Gallego.

### Oficialía Mayor

*Decreto de la Alcaldía n.º 6902, de fecha 14 de diciembre de 2012, de delegaciones de la Presidencia del Consorcio para el Festival Internacional de Cine Independiente de Ourense.*

*Una vez visto el artículo 10 in fine de los estatutos del “Conorcio para el Festival Internacional de Cine Independiente de Ourense”, según su presidente será el alcalde de Ourense, en congruencia con el Decreto de esta Alcaldía n.º 6329 de 13 de noviembre de 2012, y en virtud de las atribuciones que me otorga la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local, segundo redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, así como, el Real Decreto 2568/86, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, esta Alcaldía resuelve:*

*Delegar la presidencia del “Conorcio para el Festival Internacional de Cine Independiente de Ourense”, en la concejala doña Ana M.ª Garrido Rodríguez y vocales a los concejales don José Carlos Martínez-Pedrayo Valeiras y doña Margarita Martín Rodríguez.*

*Esta resolución será notificada a los designados, a los efectos de su aceptación se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que tenga lugar y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que produzca efectos desde esta fecha.*

Ourense, 19 de diciembre de 2012. El alcalde.

Fdo.: Agustín Fernández Gallego.

**R. 5.371**

## Ourense

### Servizo de Licenzas Urbanísticas de Actividade, Apertura e Disciplina

#### Anuncio de notificación

conforme establece o artigo 59 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, publícase anuncio do acto administrativo, e relaciónanse os/as destinatarios/as, prazos e detalle do expediente.

N.º expediente; destinatario/a; contido do acto notificado; prazo; informe anexo

2011000502; Francisco Conde Fernández, en representación de Luis Antonio Pereiro González; notificación acordo da Xunta de Goberno Local de data 9/08/2012; -; si

Conforme co artigo 4 da Lei 15/99, do 13 de decembro, co fin de protexe-la indexación automática dos datos por procedementos telemáticos, naqueles expedientes que figuren cun



informe anexo, este poderá ser consultado polo titular do dereito de acceso, nas dependencias da Sección de Licenzas Urbanísticas, na Sede de Urbanismo, sita na rúa García Mosquera, n.º 19, de Ourense.

O prazo e efecto desta notificación comeza a partir do día seguinte ó desta publicación, ata a fin do prazo indicado, e poderán, non obstante, presentar cantas alegacións estimen oportunas antes da resolución do expediente.

Ourense, 18 de decembro de 2012. O alcalde.

Asdo.: Agustín Fernández Gallego.

### Servizo de Licenzas Urbanísticas de Actividad, Apertura y Disciplina

#### Anuncio de notificación

Conforme establece el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica la notificación del acto administrativo, y se relacionan los/las destinatarios/as, plazos y detalle del expediente.

N.º expediente; destinatario/a; contenido del acto notificado; plazo; informe anexo

2011000502; Francisco Conde Fernández, en representación de Luis Antonio Pereiro González; notificación acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 9/08/2012; -; si

Conforme al artículo 4 de la Ley 15/99, de 13 de diciembre, con el fin de proteger la indexación automática de los datos por procedimientos telemáticos, en aquellos expedientes que figuren con informe anexo, este podrá ser consultado por el titular del derecho de acceso, en las dependencias de la Sección de Licenzas Urbanísticas, en la Sede de Urbanismo, sita en la calle García Mosquera, n.º 19, de Ourense.

El plazo y efecto de esta notificación comienza a partir del día siguiente al de esta publicación, hasta el fin del plazo indicado, y podrán, no obstante, presentar cuantas alegaciones estimen oportunas antes de la resolución del expediente.

Ourense, 18 de diciembre de 2012. El alcalde.

Fdo.: Agustín Fernández Gallego.

R. 5.369

## Ourense

### Área de Urbanismo

Servizo de Licenzas Urbanísticas, de Actividade, Aperturas e Disciplina

Negociado de Rexistros Urbanísticos

Expediente n.º 2012010142

Asunto: anuncio de notificación a "Promociones Congostro, SL", no expediente de Rexistros Urbanísticos n.º 2012010142 - Inscripción no Rexistro de Soares e Terreos sen Urbanizar do predio situado na rúa Lugo, n.º 9, Ourense.

Por esta notificación, en virtude do disposto no artigo 59 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, publícase a notificación do acto administrativo, por imposibilidade de notificar a "Promociones Congostro, SL", na rúa Padre Feijóo, n.º 5 -1º, que transcrita literalmente di o seguinte:

Notificación

A concelleira delegada de Urbanismo, na data 3 de outubro de 2012, ditou providencia no expediente arriba mencionado, que transcrita literalmente di o seguinte:

"Tendo en conta que a Ordenanza municipal que aproba o Rexistro de Soares e Terreos sen Urbanizar foi definitivamente

aprobada polo Pleno Corporativo, na sesión de data 1 de agosto de 2008.

Tendo en conta que a dita ordenanza foi publicada no Boletín Oficial da Provincia de Ourense n.º 219 do luns, 22 de setembro de 2008 e que, de acordo coa súa disposición final primeira, entrou en vigor o día seguinte da súa publicación no BOP.

Vista a situación urbanística de non edificación conforme ó planeamento vixente do predio situado na rúa Lugo, n.º 9.

Visto o interese público na materialización á maior brevidade do aproveitamento urbanístico da propiedade para a mellora do ornato público e cara a activa-lo proceso de revitalización socio-económica da Cidade Histórica.

De conformidade co disposto no artigo 43 do ROF, 35 do Regulamento orgánico do Concello de Ourense e 5 e 10 A da Ordenanza citada.

En uso das atribucións que teño conferidas, por delegación en virtude do Decreto n.º 4122/2011 do 7 de xullo, dispoño:

Que se proceda a incoación de expediente de inscrición no Rexistro de Soares e Terreos sen Urbanizar do predio situado na rúa Lugo, n.º 9".

O que de orde da concelleira delegada notifico a vostede, indicándolle que de conformidade co disposto nos artigos 10.C da Ordenanza enriba indicada e 79 da Lei 30/92, dispón dun prazo de quince días para face-las alegacións que estime pertinentes e aporta-los documentos que estime oportunos.

Dentro do dito prazo deberán de declararse, aportando á documentación oportuna, as seguintes circunstancias:

- Mención de tódalas cargas ou gravames que puidese te-lo predio, inscritos no Rexistro da Propiedade.

- Nota simple informativa actualizada do Rexistro da Propiedade de estar inscrito o predio.

- Identificación de tódolos interesados no expediente que puidesen existir (arrendatarios, ocupantes, inquilinos, titulares de dereitos reais, etc.) debendo comparece-lo día, hora e lugar sinalado cos documentos acreditativos de propiedade e outros que estime oportunos.

Xunto con esta notificación achégase certificación catastral descritiva e gráfica para a identificación do/s predio/s obxecto deste expediente.

Contra esta providencia, que é un acto de trámite non cabe interpor recurso algún, sen prexuízo dos que se interpoñan contra a resolución que poña fin ó expediente.

Sen embargo, poderá utilizar calquera medio de defensa lícito dos admitidos en dereito, que estime oportuno.

\*Conforme ó artigo 4 da Lei 15/99, do 13 de decembro, co fin de protexe-la indexación automática dos datos por procedementos telemáticos, naqueles expedientes que figuren con informe anexo, este poderá ser consultado polo titular do dereito de acceso, nas dependencias do Negociado de Rexistros Urbanísticos, na sede de Urbanismo; rúa García Mosquera, n.º 19-Esquina a rúa Padre Feijóo, de Ourense.

O prazo e efecto desta notificación comeza a partires do día seguinte desta publicación, ata o fin do prazo indicado.

Ourense, 12 de decembro de 2012. O alcalde.

Asdo.: Agustín Fernández Gallego.

### Área de Urbanismo

Servizo de Licenzas Urbanísticas, de Actividade, Aperturas e Disciplina

Negociado de Rexistros Urbanísticos

Expediente n.º 2012010142

Asunto: anuncio de notificación a "Promociones Congostro, SL", en el expediente de Registros Urbanísticos n.º 2012010142



- Inscripción en el Registro de Solares y Terrenos sin Urbanizar de la finca sita en la calle Lugo, n.º 9, Ourense.

Por la presente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica la notificación del acto administrativo, por imposibilidad de notificar a "Promociones Congostro, SL", en la calle Padre Feijóo, n.º 5-1º, que transcrita literalmente dice lo siguiente:

#### Notificación

La concejala delegada de Urbanismo, en fecha 3 de octubre de 2012, dictó providencia en el expediente arriba mencionado que transcrita literalmente dice lo siguiente:

"Teniendo en cuenta que la Ordenanza Municipal que aprueba el Registro de Solares y Terrenos sin Urbanizar fue definitivamente aprobada por el Pleno Corporativo en sesión de fecha 1 de agosto de 2008.

Teniendo en cuenta que dicha ordenanza fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense n.º 219 del lunes, 22 de septiembre de 2008 y que, de acuerdo con su disposición final primera, entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP.

Vista la situación urbanística de no edificación conforme al planeamiento vigente de la finca sita en la calle Lugo, n.º 9.

Visto el interés público en la materialización a la mayor brevedad del aprovechamiento urbanístico de la propiedad para la mejora del ornato público y cara a activar el proceso de revitalización socio-económica de la Ciudad Histórica.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 del ROF, 35 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Ourense y 5 y 10 A de la Ordenanza citada.

En uso de las atribuciones que tengo conferidas, por delegación en virtud del Decreto n.º 4122/2011 de 7 de julio, dispongo:

Que se proceda a la incoación del expediente de inscripción en el Registro de Solares y Terrenos sin Urbanizar de la finca sita en la calle Lugo, n.º 9".

Lo que de orden de la concejala delegada notifico a usted, indicándole que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.C de la ordenanza arriba indicada y 79 de la Ley 30/92 dispone de un plazo de quince días para hacer las alegaciones que estime pertinentes y aportar los documentos que estime oportunos.

Dentro de dicho plazo deberán de declararse, aportando la documentación oportuna, las siguientes circunstancias:

- Mención de todas las cargas o gravámenes que pudiese tener la finca, inscritas en el Registro de la Propiedad.
- Nota simple informativa actualizada del Registro de la Propiedad, de estar inscrita la finca.

- Identificación de todos los interesados en el expediente que pudiesen existir (arrendatarios, ocupantes, inquilinos, titulares de derechos reales, etc.), debiendo comparecer el día, hora y lugar señalado con los documentos acreditativos de propiedad y otros que estime oportunos.

Junto a la presente notificación se adjunta certificación catastral descriptiva y gráfica para la identificación de la/s finca/s objeto del presente expediente.

Contra la presente providencia que es un acto de trámite no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio de los que se interpongan contra la resolución que ponga fin al expediente.

No obstante, podrá utilizar cualquier medio de defensa lícito de los admitidos en derecho, que estime oportuno.

\*Conforme al artículo 4 de la Ley 15/99, de 13 de diciembre, con el fin de proteger la indexación automática de los datos

por procedimientos telemáticos, en aquellos expedientes que figuren con informe anexo, este podrá ser consultado por el titular del derecho de acceso, en las dependencias del Negociado de Registros Urbanísticos, en la sede de Urbanismo; calle García Mosquera, n.º 19-Esquina a calle Padre Feijóo, de Ourense.

El plazo y efecto de esta notificación comienza a partir del día siguiente de esta publicación, hasta el fin del plazo indicado.

Ourense, 12 de diciembre de 2012. El alcalde.

Fdo.: Agustín Fernández Gallego.

R. 5.367

## Paderne de Allariz

### Edicto

Aprobado inicialmente polo Pleno da Corporación o orzamento xeral para o exercicio económico 2013, o cadro de persoal e a relación de postos de traballo para o citado exercicio, en cumprimento do disposto no artigo 169.1 do Real decreto lexislativo 2/2004, de 5 de marzo e disposicións concordantes, expone ó público na secretaría deste concello, por un prazo de quince días hábiles, que empezarán a contarse dende o seguinte ó da inserción deste edicto no "BOP", a fin de que durante este poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, que deberán dirixirse ó Sr. alcalde desta Corporación.

Rioseco-Paderne, 28 de decembro de 2012. O alcalde.

Asdo.: José Manuel Fernández Gómez.

### Edicto

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación el presupuesto general para el ejercicio económico de 2013, el cuadro de personal y la relación de puestos de trabajo para el citado ejercicio, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y disposiciones concordantes, se expone al público en la secretaría de este ayuntamiento, por un plazo de quince días hábiles, que empezarán a contarse desde el siguiente al de la inserción del presente edicto en el "BOP", a fin de que durante el mismo se puedan formular las reclamaciones que se consideren pertinentes, que deberán dirigirse al Sr. alcalde de esta Corporación.

Rioseco-Paderne, 28 de diciembre de 2012. El alcalde.

Fdo.: José Manuel Fernández Gómez.

R. 5.413

## Mancomunidade de Municipios da Comarca de Verín

### Edicto

A Asemblea Comarcal, en sesión do 26.12.2012, aprobou inicialmente ó orzamento xeral, para o ano 2013, así como as bases de execución, o cadro de persoal, a relación de postos de traballo e demais documentación complementaria.

Da acordo co disposto no artigo 170 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 marzo polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, expone ó público o orzamento que se aprobou nas oficinas da mancomunidade polo prazo dos seguintes 15 días hábiles ó da publicación deste edicto, poidan formularse as reclamacións que consideren oportu-



nas só e exclusivamente polos motivos que sinala o apartado 2º do artigo 170 da devandita norma.

Faise constar que o orzamento da Mancomunidade para 2013 que se aprobou inicialmente, se durante o prazo de exposición pública, non se producen alegacións ou reclamacións contra el, considerarase aprobado definitivamente sen necesidade de adoptar outro acordo que así o declare, procedéndose a levar a cabo a publicación do seu resumo por capítulos, e remitirse unha copia á administración do Estado e outra á da Comunidade Autónoma de Galicia.

O presidente. Asdo.: José Luis Suárez Conde.

### **Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Verín**

*Edicto*

*La Asamblea Comarcal, en sesión del 26.12.2012, aprobó inicialmente el presupuesto, para el año 2013, así como las bases de ejecución, el cuadro de personal, la relación de puestos de trabajo y demás documentación complementaria.*

*De acuerdo con dispuesto en el artículo 170 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público el presupuesto que se aprobó en las oficinas de la mancomunidad por el plazo de los siguientes 15 días hábiles al de la publicación de este edicto, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren oportunas, única y exclusivamente por los motivos que señala el apartado 2º del artículo 170 de la citada norma.*

*Se hace constar que el presupuesto de la Mancomunidad para 2013 que se aprobó inicialmente, si durante el plazo de exposición pública no se producen alegaciones o reclamaciones contra él, se considerará aprobado definitivamente sin necesidad de adoptar otro acuerdo que así lo declare, procediéndose a la publicación de su resumen por capítulos, y se remitirá una copia a la administración del Estado y otra a la de la Comunidad Autónoma de Galicia.*

*El presidente. Fdo: José Luis Suárez Conde.*

**R. 5.396**

## **V. TRIBUNALS E XULGADOS V. TRIBUNALES Y JUZGADOS**

### **Xulgado do Social n.º 2**

Ourense

*Edicto*

N.º de autos: execución de títulos xudiciais 000205/2012

Demandante: Fundación Laboral de la Construcción

Avogado: Adrián Núñez Fernández

Demandado: Construcciones Marcial Fontán, SL.

Don José Jaime Dopereiro Rodríguez, secretario xudicial do Xulgado do Social n.º 2 de Ourense, fago saber:

Que, no procedemento execución de títulos xudiciais 000205/2012 deste xulgado do social, seguido a instancia de Fundación Laboral de la Construcción, contra a empresa Construcciones Marcial Fontán, SL, sobre ordinario, se ditou a seguinte resolución, cuxa parte dispositiva se xunta:

Acordo:

O embargamento dos saldos propiedade de Construcciones Marcial Fontán, SL, ata cubri-lo importe da suma reclamada por

unha cantidade principal de 80,21 euros, e 25 euros de xuros e custas.

Modo de impugnación: poderá interpoñerse un recurso directo de revisión, ante quen dita esta resolución mediante un escrito que deberá expresa-la infracción cometida a xuízo do recorrente, no prazo de tres días hábiles seguintes ó da súa notificación (artigo 188.2 da LXS). O recorrente que non teña a condición de traballador ou beneficiario do réxime público da seguridade social deberá facer un depósito para recorrer de 25 euros na conta 3224000064020512 do Banesto, oficina principal, de debe indicar no campo concepto a indicación de recurso seguida do código "31 Social - Revisión". Se o ingreso se fai mediante transferencia bancaria deberá incluír trala referida conta, separados por un espazo coa indicación "recurso" seguida do código "31 Social - Revisión". Se efectuase diversos pagamentos na mesma conta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso se obedecen a outros recursos desta ou distinta clase, indicando no campo de observacións a data da resolución contra a que se recorre, utilizando o formato dd/mm/aa. Quedan exentos do seu aboamento, en todo caso, o Ministerio Fiscal, o Estado, as comunidades autónomas, as entidades locais e os organismos autónomos dependentes deles.

E para que lle sirva de notificación de forma legal a Construcciones Marcial Fontán, SL, en paradiro descoñecido, expido este edicto para a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

Advirteselle ó destinatario que as seguintes comunicacións se farán fixando unha copia da resolución ou da cédula no taboleiro de anuncios da oficina xudicial, agás no suposto da comunicación das resolucións que teñan forma de auto ou sentenza, ou cando se trate de emprazamento.

Ourense, 17 de decembro de 2012. O secretario xudicial.

### **Juzgado de lo Social n.º 2**

Ourense

*Edicto*

N.º de autos: execución de títulos judiciales 000205/2012

Demandante: Fundación Laboral de la Construcción

Abogado: Adrián Núñez Fernández

Demandado: Construcciones Marcial Fontán, SL.

Don José Jaime Dopereiro Rodríguez, secretario xudicial del Juzgado de lo Social n.º 2 de Ourense, fago saber:

Que, en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 000205/2012, de este juzgado de lo social, seguido a instancia de Fundación Laboral de la Construcción contra la empresa Construcciones Marcial Fontán, SL, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Acuerdo:

El embargo de los saldos propiedad de Construcciones Marcial Fontán, SL, hasta cubrir el importe de la suma reclamada por un principal de 80,21 euros, y 25 euros de intereses y costas.

Modo de impugnación: podrá interponerse un recurso directo de revisión, ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de tres días hábiles siguientes al de su notificación (artículo 188.2 de la LJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la seguridad social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta 3224000064020512 de Banesto, ofici-



na principal, de debe indicar en el campo concepto la indicación de recurso seguida del código "31 Social - Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la referida cuenta, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del código "31 Social - Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución contra la que se recurre, utilizando el formato dd/mm/aa. Quedan exentos de su abono, en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación de forma legal a Construcciones Marcial Fontán, SL, en paradero desconocido, expido este edicto para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando una copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, excepto en el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Ourense, 17 de diciembre de 2012. El secretario judicial.

**R. 5.366**

### Xulgado do Social n.º 3

Ourense

Edicto

N.º autos: execución de títulos xudiciais 0000253/2012

Demandante: María Carmen Silva Iglesias

Avogado: Celia Pereira Porto

Demandado: Zita Villar Wiser

Don José Luis Roig Valdivieso, secretario xudicial do Xulgado do Social n.º 3 de Ourense, fago saber:

Que, no procedemento execución de títulos xudiciais 0000253/2012 deste xulgado do social, que se segue a instancia de dona María Carmen Silva Iglesias contra a empresa Zita Villar Wiser, sobre cantidade, se ditou o día 11.12.2012 un auto, en cuxa parte dispositiva acorda:

Dispoño: despachar orde xeral de execución a favor da parte executante, María Carmen Silva Iglesias, fronte a Zita Villar Wiser, parte executada, por un importe de 3.676,46 euros en concepto de cantidade principal, máis outros 570 euros que se fixan provisionalmente en concepto de xuros que, de se-lo caso, poidan producirse durante a execución, e as custas desta, sen prexuízo da súa liquidación posterior.

Contra este auto poderá interpoñerse un recurso de reposición ante este órgano xudicial, no prazo dos tres días hábiles seguintes ó da súa notificación.

Así o acorda e asina a S.S.ª. Dou fe. O/a maxistrado/a xuíz/a.- O/a secretario/a xudicial.

E para que lle sirva de notificación en forma legal a Zita Villar Wiser, en paradiro descoñecido, expido este edicto para a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

Advírteselle ó destinatario que as seguintes comunicacións se farán fixando unha copia da resolución ou da cédula no taboleiro de anuncios da oficina xudicial, agás no suposto da comunicación das resolucións que teñan forma de auto ou sentenza, ou cando se trate de emprazamento.

Ourense, 11 de decembro de 2012. O secretario xudicial.

### Juzgado de lo Social n.º 3

Ourense

Edicto

N.º autos: execución de títulos judiciales 0000253/2012

Demandante: María Carmen Silva Iglesias

Abogado: Celia Pereira Porto

Demandado: Zita Villar Wiser

Don José Luis Roig Valdivieso, secretario judicial del Juzgado de lo Social n.º 3 de Ourense, hago saber:

Que, en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 0000253/2012 de este juzgado de lo social, seguido a instancia de doña María Carmen Silva Iglesias contra la empresa Zita Villar Wiser, sobre cantidad, se ha dictado el 11.12.2012 un auto, en cuya parte dispositiva acuerda:

Dispongo: despachar orden general de ejecución a favor de la parte ejecutante, María Carmen Silva Iglesias, frente a Zita Villar Wiser, parte ejecutada, por un importe de 3.676,46 euros en concepto de principal, más otros 570 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución, y las costas de ésta, sin perjuicio de su liquidación posterior.

Contra este auto podrá interponerse un recurso de reposición ante este órgano judicial, en el plazo de tres días hábiles siguientes al de su notificación.

Así lo acuerda y firma S.S.ª. Doy fe. El/la magistrado/a juez/a.- El/la secretario/a judicial.

Y para que sirva de notificación en forma legal a Zita Villar Wiser, en paradero desconocido, expido el presente edicto para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, excepto en el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Ourense, 11 de diciembre de 2012. El secretario judicial.

**R. 5.392**

### Xulgado de Instrución n.º 1

Verín

Cédula de notificación

Xuízo de faltas 0000351/2012

Delito/falta: furto (condutas varias)

Denunciante/querelante: Elena Álvarez Fernández

Contra: Daniel Marius Manea

Nos autos de referencia, ditouse unha sentenza, cuxo encabezamento e resolución son do seguinte teor literal:

Verín, 12 de decembro de 2012

Unha vez vista por dona Ana María Souto González, xuíza do Xulgado de Primeira Instancia e Instrución n.º 1 de Verín e do seu distrito xudicial, en audiencia pública, esta causa de xuízo de faltas n.º 351/2012, que se segue por unha falta de furto prevista e penada no artigo 623.1 do Código penal, coa intervención do Ministerio Fiscal, dona Elena Álvarez Fernández, como denunciante; don Daniel Marius Manea, como denunciado, José Carlos González Marquina, representante legal de Gadisa, SLU, como prexudicado.



Resolvo:

Que condeno a don Daniel Marius Manea, como autor dunha falta de furto do artigo 623.1 do Código penal, á pena de multa dun mes a razón dunha cota diaria de 6 euros con responsabilidade persoal subsidiaria do artigo 53 do Código penal para o suposto de impago, con imposición das custas procesuais.

En concepto de responsabilidade civil, don Daniel Marius Manea deberalle aboar a Gadisa Retail, SLU, o importe de 71,94 euros, ó resulta-los obxectos inservibles para a venda.

Contra esta sentenza cabe un recurso de apelación ante a Audiencia Provincial de Ourense que, de se-lo caso, deberá ser interposto nun prazo de cinco días seguintes ó da súa notificación, para cuxo efecto deberá presentar no dito prazo, un escrito expondo as razóns en que se funde o recurso e que deberá de fundamentarse conforme co previsto nos artigos 790-792 da LECRIM.

Así o acorda, manda e asina. Dou fe.

E para que lle sirva de notificación en forma a Daniel Marius Manea a través do Boletín Oficial da Provincia de Ourense, estendo e asino esta cédula de notificación en Verín, o dezaoiro de decembro de dous mil doce.

O secretario.

### **Juzgado de Instrucción n.º 1**

Verín

#### *Cédula de notificación*

*Juicio de faltas 0000351/2012*

*Delito/falta: hurto (conductas varias)*

*Denunciante/querellante: Elena Álvarez Fernández*

*Contra: Daniel Marius Manea*

*En los autos de referencia, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:*

*Sentencia*

*Verín, 12 de diciembre de 2012*

*Una vez vista por doña Ana María Souto González, jueza del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 1 de Verín y su partido judicial, en audiencia pública, la presente causa de juicio de faltas n.º 351/2012, seguida por una falta de hurto prevista y penada en el artículo 623.1 del Código penal, con intervención del Ministerio Fiscal, doña Elena Álvarez Fernández, como denunciante; don Daniel Marius Manea, como denunciado, José Carlos González Marquina, representante legal de Gadisa, SLU, como perjudicado.*

*Fallo:*

*Que debo condenar y condeno a don Daniel Marius Manea, como autor de una falta de hurto del artículo 623.1 del Código penal, a la pena de multa de un mes a razón de una cuota diaria de 6 euros con responsabilidad personal subsidiaria del artículo 53 del Código penal para el supuesto de impago, con imposición de las costas procesales.*

*En concepto de responsabilidad civil, don Daniel Marius Manea deberá abonar a Gadisa Retail, SLU, el importe de 71,94 euros, al resultar los objetos inservibles para la venta.*

*Contra esta sentencia cabe un recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Ourense que, en su caso, deberá ser interpuesto en un plazo de cinco días siguientes al de su notificación, para cuyo efecto deberá presentar en dicho plazo, un escrito exponiendo las razones en que se sustente el recurso y que deberá de fundamentarse conforme con lo previsto en los artículos 790-792 de la LECRIM.*

*Así lo acuerda, manda y firma. Doy fe.*

*Y para que sirva de notificación en forma a Daniel Marius Manea a través del Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, extiendo y firmo la presente cédula de notificación en Verín, a dieciocho de diciembre de dos mil doce.*

*El secretario.*

**R. 5.365**

