



**CONVENIO COLECTIVO DA SANIDADE PRIVADA
DA PROVINCIA DE OURENSE (2006/2007)**

Artigo 1-Partes Concertantes.

A Comisión negociadora do presente convenio está integrada por parte empresarial, en representación das empresas do sector da Sanidade Privada pola Asociación de Centros Médicos Privados, Laboratorios e Diagnóstico por Imaxe da Provincia de Ourense e pola Asociación de Médicos Empresarios da Provincia de Ourense, e por parte dos traballadores e traballadoras, polas Centrais Sindicais: C.I.G. – U.G.T. – CC.OO. – CSI-CSIF.

Ambas as dúas partes recoñécense como interlocutores válidos con lexitimación suficiente para a negociación do presente convenio, de acordo co que establece o Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2- Ámbito funcional e territorial.

O presente 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 establecidas no presente convenio provincial, teñen o carácter de mínimas obrigatorias, en todos os establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta, empresas de diagnóstico por imaxe e laboratorios e análises clínicas, coa excepción das institucións da Seguridade Social.

Artigo 3- Ámbito persoal.

Rexeranse polo presente 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 presente convenio terá unha duración de 2 anos, iniciando a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2006 e rematando o 31 de decembro do ano 2007. Entenderase prorrogado por períodos anuais, agás denuncia por unha das partes, cunha antelación mínima de tres meses á data de vencemento.



Denunciado o Convenio, e mentres non se asine outro novo, a táboa salarial será incrementada co IPC previsto polo Goberno para ese ano.

Artigo 5- Vinculación á totalidade.

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, o presente 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.

Aos efectos de levar á práctica esta compensación e absorción, para o primeiro ano de vixencia do convenio, as empresas disporán dun prazo de dous meses a contar dende a publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense para modificar as cuantías que ata agora viñan aplicando á nova estrutura salarial. Nos sucesivos anos de vixencia o prazo de dous meses comezará a contar dende a publicación no Boletín Oficial da Provincia de Ourense das táboas salariais correspondentes a ese período.

Artigo 7- Condicións máis beneficiosas.

Serán respectadas estrictamente “ad personam” aquelas condicións máis beneficiosas que teña o traballador ou traballadora concedidas pola empresa, por pacto ou costume, coas salvedades 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 facer o mínimo uso de empresas de Empresas de Traballo Temporal.



Artigo 9- Contratación Eventual.

Para favorecer a estabilidade no emprego, as empresas afectadas por este convenio acordan fomentar a contratación indefinida.

A tal efecto pasarán a indefinidos todos os 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 ao respecto. Así mesmo, non poderán represaliar a 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, ao menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao 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 celebración de novos contratos, con indicación do número de estes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, da realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.
2. Recibir a 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 aos mesmos, no prazo dos dez días seguintes a que tiveran lugar.
3. Coñecer o 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 aos 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:
 - a). Reestruturacións do cadro de persoal e ceses totais ou parciais, definitivos ou temporais de aquela.
 - b). Reducións da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
 - c). Planos de formación profesional da empresa.
 - d). Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.
 - e). Estudio 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 ao volume de emprego.
6. Coñecer os 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 todas as sancións impostas por faltas moi graves.
8. Coñecer, trimestralmente ao 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 siniestralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.
9. Exercer unha labor:
 - a). 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.
 - b). De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19 do Estatuto dos Traballadores.
10. Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.
11. Colaborar coa dirección da empresa para acadar o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.
12. Informar aos seus representados en todos os 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 ao Comité poderá ser utilizada fóra do estrito ámbito de aquela e para distintos fines dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 13- Asembleas de traballadores.

A Asemblea poderá ser convocada polos delegados de persoal, o comité de empresa e o centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ao 33 por 100 do cadro de persoal. A Asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados 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 ao empresario a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

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

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

- a- Se non se cumpren as disposicións do Estatuto dos Traballadores.
- b- Se houberen transcorrido menos de dous meses dende a última reunión celebrada.
- c- Se aínda non se houberse resarcido ou afianzado o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
- d- 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, comunicarase ao empresario 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 de 40 horas semanais de traballo efectivo de prometio en cómputo anual.

As empresas poderán distribuír a xornada establecida nos parágrafos anteriores ao 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. Descansos. No caso de prestacións de servizos en xornada continuada que exceda de seis horas, o traballador terá dereito a un descanso de 15 minutos por xornada 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 afectados polo presente convenio terán dereito a un descanso semanal o libranza, como mínimo, dunha fin de semana (sábado e domingo) ao mes, a excepción dos traballadores vinculados contractualmente a ditos días.

3. Festivos e domingos. Con carácter xeral, e salvo cambio operado pola normativa vixente, quedan fixados 14 festivos ao ano. Cando a quenda de presenza física do traballador coincida en día festivo ou domingo, estes serán retribuídos segundo o establecido no Anexo II. A 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 a ditos días. En ningún caso os traballadores/as prestarán servizo máis de nove festivos ao ano.



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. A realización de horas extraordinarias cando estas sexan necesarias para prever ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes.
- b. 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 ao 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 ao funcionamento continuado e permanente dos establecementos sanitarios e/ou de atención ás urxencias e emerxencias médicas, os seus traballadores poderán desenvolver unha xornada complementaria de traballo.

A súa retribución consistirá nun plus por día de garda, aboado segundo a categoría profesional do traballador que realice a garda e conforme ao 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 distribuír o seu desfrute en dúas quincenas naturais, é dicir, primeira ou segunda quincena do mes, preferentemente unha delas durante o período de xuño a setembro (ambos os dous incluídos).

Os traballadores 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 coñecerá as datas que lle correspondan, como mínimo con dous meses de antelación ó inicio do seu desfrute.

No caso de non existir outro sistema acordado polos traballadores 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.



Artigo 18- Salario base mensual.

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

Ano 2006. A cuantía do salario base mensual será para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro de 2006 a que figura para cada unha das categorías na táboa salarial anexa. (Anexo I).

Ano 2007. O incremento sobre o salario base mensual para o período que vai dende o 1 de xaneiro do ano 2007 ata o 31 de decembro do ano 2007 será do IPC previsto polo Goberno para o ano 2007, máis un punto con cláusula de revisión ao IPC real.

O novo concepto de salario base mensual, incorpora o salario base e o plus de asistencia.

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 do presente convenio viñeran percibindo o devandito complemento, manterán a devandita percepción observando a retribución establecida no presente apartado para os trienios pendentes de cumprir.

Artigo 20- Pagas extraordinarias: xullo e Nadal.

Establécense para o ámbito de aplicación do presente convenio dúas pagas extraordinarias ao ano, de xullo e Nadal que consistirán, cada unha delas, nunha mensualidade de salario base mensual. As pagas extraordinarias aboaranse nos meses de xullo e decembro.

No obstante, o seu aboamento poderá prorratearse en doce mensualidades.

Aos traballadores 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, segundo se establece no Anexo IV.

Se o tempo traballado non discorrese na súa integridade no horario anteriormente indicado, o plus será prorrateado 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 ao mes.

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

Cando o destino ao 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. A estes efectos se considera como tal cando existise un horario superior á media xornada.

Artigo 23- Incapacidade temporal.

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

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

Artigo 24- Xubilación Anticipada.

As empresas e traballadores poderán pactar, previa existencia de común acordo por ambas as partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/1985, de 17 de xullo, debendo as empresas



substituílos simultaneamente ao seu cese por xubilación por outros traballadores, nas condicións previstas no citado Real Decreto.

Artigo 25- Xubilación Forzosa.

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

Artigo 27- Licencias retribuídas.

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

- Quince días naturais en caso de matrimonio.
- Dous días polo nacemento dun fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir, pais, avós, fillos, irmáns, cuñados, netos, cónxuxes, xenros e noras. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de catro días. No obstante, en caso de falecemento de parentes de ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, isto é, pais, fillos, cónxuxes, xenros e noras, a licenza será de tres días, ampliables a 5 días se hai desprazamento.
Entenderase que existe desprazamento, cando o traballador teña que saír fora do ámbito da provincia para atender estas circunstancias.
- Un día por traslado do domicilio habitual.
- 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 ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.
- Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- Polo tempo indispensable para la realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo, previo aviso ao empresario e xustificación de que é necesaria a súa realización dentro da xornada de traballo.
- As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao 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 ca mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

- 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.

Artigo 27- Licenzas non retribuídas.

O traballador poderá ausentarse do traballo, previo aviso con catro 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 ao seu cargo fillos menores de 14 anos ou ascendentes maiores de 65 anos ou diminuídos físicos ou psíquicos sen límite de idade, disporán do tempo necesario para acompañar aos 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.
- Tres días por asuntos propios.

Artigo 28- Forma do contrato de traballo.

O contrato de traballo será subscrito por escrito entre a empresa e o traballador/a, con arranxo aos 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 INEM.

No contrato de traballo farase referencia ao convenio colectivo aplicable.

En función das características e duración do contrato, a empresa entregará ao traballador 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 29- Período de proba.

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

Artigo 30- Contrato para la formación.

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

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

Os contratos de duración determinada previstos no artigo 15.1.b) do Real Decreto Lexislativo 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 32- Excedencias.

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

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

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



3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, a contar dende a data de nacemento deste.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, no seu caso, porá fin ao que viñeran gozando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

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

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

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

Artigo 33- Saúde laboral.

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de 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 ao seu servizo fronte aos riscos laborais. En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Igualmente está obrigada a garantir a formación práctica axeitada nestas materias a todos os traballadores e traballadoras.

Correspóndelle a cada traballador 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:

- Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación dos traballadores.
- 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.
- Realización de avaliacións de riscos e elaboración do mapa de riscos laborais, establecendo plans de prevención, seguimento e avaliacións deles.
- Investigación e determinación das enfermidades profesionais, detección e control de actividades potencialmente perigosas.
- Estudio da epidemioloxía laboral.
- Protección específica da xestación e do período de lactancia.

Artigo 34- Protección de traballadores especialmente sensibles a determinados riscos.

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

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

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



en particular pola exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos que poidan exercer efectos mutaxénicos ou de toxicidade para a procreación, tanto nos aspectos

da fertilidade, como do desenvolvemento da descendencia, con obxecto de adoptar as medidas preventivas necesarias.

Artigo 35- Recoñecementos médicos.

Todas as empresas vinculadas polo presente convenio estarán obrigadas a solicitar do Gabinete Técnico Provincial, Servizo Social de Hixiene e Seguridade no Traballo ou outro Centro Asistencial similar, un recoñecemento 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. En caso de renuncia, o traballador deberá formalizala por escrito.

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

Artigo 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 da Comisión Mixta Paritaria son as seguintes:

- a) Interpretación do Convenio
- b) 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 aos representantes dos traballadores e á comisión paritaria a proposta de fixación do aumento salarial. Para valorar esta situación



teranse en conta circunstancias tales como o insuficiente nivel de facturación ou a perda incontrovertible de clientela, e atenderanse os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados. De producirse acordo entre a empresa e a representación dos traballadores, este deberá ser comunicado á comisión paritaria. O dito acordo deberá conter os seguintes requisitos:

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

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

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

Artigo 38- Roupa de traballo.

As empresas afectadas polo presente Convenio faranlle entrega aos traballadores das prendas que sexan necesarias para a prestación do seu servizo, procedendo a súa substitución cando proceda, debendo o traballador entregar a 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 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. O presente acordo sobre Código de Conduta laboral ten como fin o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia,

ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses dos traballadores e empresarios.

2. A dirección da empresa poderá 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 no presente acordo.

4. A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ao traballador, facendo constar a data e feitos que o motivaron. O mesmo tempo a empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores 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 no 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 ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
4. O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia 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 ao traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectara ao relevo dun compañeiro/a ou se, como consecuencia da inasistencia, ocasionárase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
3. O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria na Seguridade Social.
4. Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con elo, un prexuízo ao 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 de traballo e sempre que previamente mediara a oportuna advertencia por parte da empresa.
7. Suplantar a outro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ao traballo.
8. A 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 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 ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
3. O fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, o 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. O 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 aos compañeiros do traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.
6. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.
7. A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
8. 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 aos seus superiores ou aos 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 ao abuso de autoridade.
12. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola situación persoal ou laboral.

7. Réxime de sancións.

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

a) Por faltas leves: Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.



- c) Por faltas moi graves.
- Suspensión de emprego e soldo de vinteún a sesenta días.
- Despido.

8. Prescrición:

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

- Faltas leves: dez días.
-Faltas graves: vinte días.

-Faltas moi graves: sesenta días.

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

Artigo 40.- AGA.

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

ANEXO I: TABOAS SALARIAIS

CATEGORIAS PROFESIONAIS	Salario Base Mensual (€)
PERSOAL TECNICO SANITARIO	
Médico Xeral / Médico Especialista	907,13
Psicólogo	907,13
Farmacéutico, Odontólogo	907,13
Enfermeiro/a, Matronas	789,25
Fisioterapeuta, Logopeda	768,75
Técnico Especialista	686,75
Hixienista Dental, Dietista	686,75
PERSOAL SUBALTERNO SANITARIO	
Auxiliar de Enfermería	615,00
Auxiliar Sanitario	615,00
Celador Sanitario	615,00
Axudante Odontoloxía	615,00
Axudante Fisioterapia	615,00



INFORMA CONVENIO SANIDADE PRIVADA OURENSE



PERSOAL TECNICO NON SANITARIO	
Director xestión / Director Administrativo	907,13
Letrado, Economista	907,13
Graduado Social	768,75
Traballador Social	768,75
Diplomado en Empresariais	768,75
Enxeñeiro Técnico en Informática de Xestión	779,00
PERSOAL ADMINISTRATIVO	
Xefe de Sección Administrativo	686,75
Oficial Administrativo	686,75
Auxiliar Administrativo	615,00
Técnico de Documentación Clínica	681,63
PERSOAL DE SERVICIOS XERAIS	
Xefe de Almacén / Xefe de Cociña	681,63
Cociñeiro	609,88
Axudante Cociña	589,38
Recepcionista	584,25
Auxiliares de Servizos Xerais	599,63
PERSOAL DE OFICIOS VARIOS	
Electricista, Mecánico, Carpinteiro, Fontaneiro Calefactor, Albanel, Xardineiro, Conductor	625,25
Axudante / Peón	589,38
Vixiante Nocturno	599,63

ANEXO II: PLUS DOMINGOS/ FESTIVOS

CATEGORÍA PROFESIONAL	Plus Festivos	Plus Domingos
Médico	7 euros/quenda	5 euros/quenda
ATS	7 euros/quenda	5 euros/quenda
Persoal Técnico	7 euros/quenda	5 euros/quenda
Persoal Subalterno (auxiliar)	7 euros/quenda	5 euros/quenda
Persoal Oficios Varios	7 euros/quenda	5 euros/quenda

**ANEXO III: PLUS GARDAS LOCALIZADAS**

CATEGORÍA PROFESIONAL	PLUS
Enfermeiro/a	18 euros/día
Persoal Técnico	16 euros/ día
Persoal Subalterno (auxiliar)	12 euros/día
Persoal Oficios Varios	8 euros/día

ANEXO IV: PLUS TRABALLO NOCTURNO

CATEGORIA PROFESIONAL	PLUS
Enfermeiro/a	Incremento 25% sobre Salario Base Mensual/diario
Persoal Subalterno (auxiliar)	Incremento 25% sobre Salario Base Mensual/diario