

no rexistro xeral da Consellería de Xustiza, Interior e Administración Local o día trinta de xuño de dous mil catro.

Considérase necesaria a declaración de urxente ocupación dos bens e dereitos precisos para a realización das obras do proxecto técnico sinalado, xa que segundo sinala a deputación, as obras consisten basicamente na mellora do firme e alargamento da calzada, debido a estreiteza dela, sendo ademais unha vía de tránsito entre edificacións, o que a fai especialmente perigosa para a circulación vial, polo que a actuación reduciría o risco potencial de accidentes de tráfico nun futuro.

A competencia para a declaración da urxente ocupación correspóndelle ao Consello da Xunta de Galicia segundo o disposto nos artigos 27.2º e 28.2º do Estatuto de autonomía de Galicia.

Na súa virtude, por proposta do conselleiro de Xustiza, Interior e Administración Local e logo de deliberación do Consello da Xunta de Galicia na súa reunión do día vinte e nove de xullo de dous mil catro,

#### DISPOÑO:

Artigo único.-De conformidade co disposto no artigo 52 da Lei de expropiación forzosa, declárase a urxente ocupación, pola Deputación Provincial de Lugo para efectos de expropiación forzosa, dos bens e dereitos concretados no expediente administrativo instruído para o efecto e necesarios para a execución da obra nº 117 Plan de Obras e Servizos 2003 O Corgo e Baralla. Estrada provincial Sobrado-Souto de Torres, alargamento e mellora punto quilométrico 0,000 ao 1,500 e do 1,500 ao 3,335, debendo, se é o caso, unha vez ocupados os terreos necesarios, obter as autorizacións que foran necesarias dos organismos competentes, con carácter previo ao inicio das obras.

Santiago de Compostela, vinte e nove de xullo de dous mil catro.

Manuel Fraga Iribarne  
Presidente

Jesús Carlos Palmou Lorenzo  
Conselleiro de Xustiza, Interior e Administración Local

### CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS

*Resolución do 29 de xuño de 2004, da Delegación Provincial de Pontevedra, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Policlínico de Vigo, S.A. (Povisa).*

Visto o texto do convenio colectivo da empresa Policlínico de Vigo, S.A. (Povisa), con número de

código 3601032 que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 22-6-2004, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 14-6-2004, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º, do Real decreto lexislativo 1/1995 do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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, esta delegación provincial

#### ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo existente nesta delegación provincial e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Disponer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Vigo, 29 de xuño de 2004.

Joaquín Macías Sánchez  
Delegado provincial de Pontevedra  
Convenio 2004-2005

#### Capítulo I Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio regulará as relacións de traballo entre a empresa *Policlínico de Vigo, S.A.* (Povisa) e o persoal dependente dela.

Artigo 2º.-Carácter.

O convenio ten carácter de mínimo necesario e indivisible para todos os efectos, no sentido de que as condicións pactadas nel constitúen un todo orgánico, e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas global e conxuntamente vinculadas á totalidade.

Artigo 3º.-Compensacións e absorcións.

As condicións económicas establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto, poderán ser compensadas coas xa existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que for a súa orixe ou causa. Así mesmo, poderán ser absorbidas por calquera outra condición superior que, fixada por disposición legal, convenio colectivo, etc., se puidese aplicar no sucesivo.

Artigo 4º.-Aplicación preferente.

As disposicións que contén este convenio aplicaranse con preferencia a calquera outra, e en todo caso, será de aplicación supletoria a correspondente lexislación laboral vixente.

Artigo 5º.-Vixencia e duración.

Independentemente da súa publicación no BOP, o presente convenio producirá efectos económicos a partir do día 1 de xaneiro de 2004 e até o 31 de decembro de 2005.

Así mesmo, aos traballadores/as seranlles de aplicación todos os acordos deste convenio durante o mesmo período. O presente convenio, terminada a súa vixencia, continuará en vigor na súa totalidade até ser substituído por outro convenio.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Para examinar e resolver cantas cuestións deriven da interpretación, vixencia e aplicación deste convenio, a mesa negociadora do mesmo constitúe unha comisión paritaria integrada por un membro de cada sección sindical con representación no comité de empresa e o mesmo número de membros pola dirección. Na súa primeira reunión elixiranse o presidente e o secretario.

A comisión paritaria terá as seguintes funcións:

\* Resolución de cantos asuntos ou reclamacións se sometan á súa consideración, ben como de calquera das condicións establecidas neste convenio.

\* Vixilancia do cumprimento colectivo e total do pactado e atención das denuncias de seu incumprimento.

En caso de non alcanzarse acordo sobre algún asunto ou reclamación, as partes poderán acordar, por unanimidade, acudir ao procedemento recollido no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

Tanto a dirección como o persoal están obrigados a facilitar as tarefas e a cooperar coa comisión paritaria para o mellor desenvolvemento da mesma.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Serán respectadas na súa totalidade estritamente ad personam aquelas condicións máis beneficiosas que teña o traballador/a concedidas pola empresa por pacto ou costume.

## Capítulo II Remuneracións

Artigo 8º.-Estrutura salarial.

Salario: enténdese como estrutura salarial a totalidade dos conceptos que conforman o salario e que se relacionan a seguir, sen prexuízo dos dereitos á súa percepción por cada traballador/a en función do seu devengo e da particular regulación que cada concepto ten no presente convenio.

Salario base.

Complementos:

Persoais:

\* Antigüidade: nos termos establecidos no artigo 10º.

\* Complemento extrasalarial.

\* Gardaría.

\* Gratificación persoal: este concepto engloba as retribucións denominadas gratificación especial, complemento voluntario e outras gratificacións.

Posto de traballo:

\* Complemento nocturnidade.

\* Complemento de xornada partida.

\* Complemento de risco.

\* Complemento de especialidade.

\* Gratificación categoría.

\* Xefatura.

\* Coordinadores e supervisoras.

Calidade-cantidade:

\* Incentivos.

\* Gardas.

\* Horas extraordinarias.

Suplidos:

\* Complemento de transporte e distancia.

Gratificacións extraordinarias:

\* Paga de abril.

\* Paga de xullo.

\* Paga de setembro.

\* Paga de decembro.

Os complementos de posto de traballo que teñan a súa orixe nun nomeamento específico realizado pola empresa, irán indisolublemente unidos ao desempeño da función e durante a vixencia do nomeamento.

Con independencia do establecido no parágrafo anterior, durante a vixencia deste convenio respectaranse, na súa contía, as gratificacións persoais e complementos extrasalariais que o traballador/a veña percibindo na actualidade, en categorías de enfermeiro/a e inferiores.

Artigo 9º.-Remuneracións.

A. O persoal afectado por este convenio, segundo as categorías, rexeráse polos salarios que se relacionan na táboa salarial anexa ao texto deste convenio. Para isto establécese, para o primeiro ano de vixencia (2004), un incremento lineal, para todas as categorías, de 32 € (trinta e dous euros) sobre o soldo base e de incentivos da táboa salarial do ano 2003, incluída a revisión salarial aplicada.

B. Aplicarase unha revisión salarial, para o caso de o IPC nacional superar o 2% durante o ano 2004, no exceso que supere ese IPC, sobre o soldo base e de incentivos do ano 2003. As diferenzas que puidesen resultar sobre o xa aboado, pagaríanse antes de 30 días a partir da publicación oficial do referido IPC.

C. Para o segundo ano de vixencia (2005), establécese un incremento lineal para todas as categorías, de 32 € (trinta e dous euros) sobre o soldo base e de incentivos da táboa salarial do ano 2004.

D. Aplicarase unha revisión salarial, para o caso de o IPC nacional superar o 2% durante o ano 2005, no exceso que supere ese IPC, sobre o soldo base e de incentivos de 2004, incluída a revisión de IPC

que, se for o caso, se tivese aplicado, aboándose a posible diferenza na forma indicada para o ano anterior.

E. A liquidación das nóminas do persoal levarase a efecto a finais do mes seguinte a aquel a que correspondan, cubrindo a mensualidade de atraso cunha entrega á conta, por tempo indefinido, equivalente a unha mensualidade teórica e actualizándose anualmente co incremento por convenio do exercicio correspondente.

#### Artigo 10º.-Antigüidade.

Até o 30 de xuño de 1998 todo o persoal afectado por este convenio percibirá un complemento de antigüidade consistente nun sete por cento do seu salario por cada trienio cumprido, desde a súa data de ingreso na empresa.

A partir do 1 de xullo de 1998, o traballador/a manterá a antigüidade que percibe, incrementándose esta coa parte proporcional do trienio devengado e non percibido ao 30 de xuño de 1998. O importe resultante manterase como un complemento retributivo ad personam, extinguíndose xuntamente co cesamento do traballador/a na empresa. Este complemento retributivo ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salarios coa denominación de antigüidade consolidada.

Para compensar a desaparición do complemento de antigüidade nos termos citados a todo o persoal afectado por este convenio, aplicarase, para a totalidade dos niveis profesionais da táboa salarial anexa e de forma proporcional á xornada de traballo realizada, unha compensación económica, como complemento persoal, nos termos indicados na táboa que a seguir se indica, consolidando a partir do ano 2006 un incremento lineal de 25.000 ptas. mensuais, incrementadas no IPC que se tivese aplicado desde o ano 2000 ao 2005, ambos incluídos, e cuxo importe incrementará o soldo base vixente no ano 2006 de todo o cadro de persoal existente na empresa.

O persoal de nova incorporación contratado a partir do 1 de xullo de 1998, percibirá desde o 1 de xaneiro de 1999 o complemento persoal reflectido na táboa anexa.

Este complemento citado aboarase en doce meses até o ano 2005, con exclusión das gratificacións extraordinarias establecidas no artigo 11º deste convenio.

Ano 1999: 3.000 ptas. ao mes.

Ano 2000: 6.000 ptas. ao mes máis IPC ano anterior.

Ano 2001: 9.000 ptas. ao mes máis IPC ano anterior.

Ano 2002: 13.000 ptas. ao mes máis IPC ano anterior.

Ano 2003: 17.000 ptas. ao mes máis IPC ano anterior.

Ano 2004: 21.000 ptas. ao mes máis IPC ano anterior.

Ano 2005: 25.000 ptas. ao mes máis IPC ano anterior.

#### Artigo 11º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense catro gratificacións extraordinarias do 15 de abril, 15 de xullo, 15 de setembro e 15 de decembro, consistente cada unha delas nunha mensualidade de soldo base, incrementado coa antigüidade recoñecida, complemento extrasalarial e gratificación categoría, rateándose en función do tempo de servizo no período a que corresponde.

#### Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

Aboarase na contía que se sinala na táboa anexa ao texto do convenio, coa recarga dun 30% para nocturnidade, 25% para medicina nuclear e 20% para radioloxía.

A iniciativa do traballo en horas extraordinarias corresponderá á dirección e á libre aceptación ou denegación do traballador/a, a excepción daqueles casos que, por se consideraren de urxencia ou emerxencia, estará obrigado a realizar. Se o persoal afectado se considerar prexudicado ante posibles valoracións de urxencia por parte da dirección, pode recorrer ao comité, que iniciará as accións oportunas.

As comunicacións de horas extraordinarias serán feitas por escrito e asinadas polo xefe/a do servizo ou sección respectiva.

As horas extraordinarias non poden en ningún caso ser fixas na súa contía nin periódicas no seu devengo, nin aplicables en forma acumulada e dunha soa vez; ademais, tentarase que sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal do servizo ou sección respectiva.

Mensualmente a empresa informará o comité de empresa das horas extraordinarias realizadas.

#### Artigo 13º.-Complemento de risco.

O persoal que exclusiva ou preferentemente preste servizos en radioloxía e medicina nuclear percibirá un complemento de risco consistente nun 20% e un 25%, respectivamente, do seu soldo base, complemento extrasalarial e antigüidade recoñecida.

#### Artigo 14º.-Complemento de especialidade.

Todo o persoal que, en posesión do certificado correspondente expedido por *Policlínico de Vigo, S.A.* (Povisa) como consecuencia dos cursos que vén realizando e preste os seus servizos exclusiva ou preferentemente no servizo a que corresponda esa especialidade, percibirá mensualmente a cantidade de 6,01 € (seis euros con un céntimo).

#### Artigo 15º.-Complemento de nocturnidade.

Establécese un complemento de nocturnidade na contía dun 30% sobre o salario base de cada traballador/a, o cal se percibirá sobre as horas efectivas traballadas, entendéndose ao respecto como xornada nocturna, a comprendida entre as vintedúas e as oito horas.

Artigo 16º.-Complemento de distancia e transporte.

*Policlínico de Vigo, S.A.* aboará durante a vixencia deste convenio a todos os traballadores/as que residen habitualmente fóra do núcleo urbano de Vigo, a cantidade de 0,06 € (seis céntimos de euro) por quilómetro diariamente percorrido desde o seu domi-

cilio até o núcleo urbano e viceversa, co límite de 2,10 € (dous euros con dez céntimos).

*Policlínico de Vigo, S.A.* aboará, así mesmo, a todos os seus traballadores/as un complemento de transporte mensual, cuxa contía se establece na táboa de salarios anexa.

Artigo 17º.-Complemento de festivos e domingos.

Por cada festivo traballado, nacional, autonómico ou local, o traballador/a percibirá un complemento de festivo, consistente na contía de 12 € (doce euros), excepto os festivos 25 de decembro e 1 de xaneiro, que se aboará a cantidade de 18 € (dezaoto euros), quedando excluídos dese complemento aqueles traballadores/as que fosen contratados a tempo parcial para realizaren a súa xornada de traballo neses festivos, ben como os que a realizan e perciben a súa retribución polo concepto de garda.

O presente complemento aboaráselles a todos os traballadores/as, a xornada completa, sempre e cando, parte dela se desenvolva nos citados festivos, con independencia das horas traballadas.

Así mesmo, no ano 2004, por dous de cada catro domingos traballados, os traballadores/as que realicen xornada completa en quendas de mañá, tarde e noite percibirán un complemento de domingos, consistente na contía de 6 € (seis euros) por cada un dos dous domingos. No ano 2005 aboaranse todos os domingos traballados, na mesma contía establecida, quedando excluídos dese complemento aqueles traballadores/as que fosen contratados a tempo parcial para realizaren a súa xornada en festivos e domingos, ben como os que a realizan e perciben a súa retribución no concepto de garda, excepto o persoal de xornada reducida por maternidade.

O presente complemento aboaráselles a todos os traballadores/as, a xornada completa, sempre e cando, parte dela se desenvolva nos citados domingos, con independencia das horas traballadas.

Artigo 18º.-Incentivos.

Para premiar a dedicación, competencia, colaboración e puntualidade, o persoal, con excepción do director técnico, xefes/as de servizo, xefes/as de sección e facultativos, percibirán a retribución aboada pola empresa en concepto de incentivo, cuxa contía mínima mensual poderá variar entre 5, 10, 15 e 20 por cento sobre os salarios establecidos no anexo nº 2 deste convenio. O 5% de incentivos considerárase fixo, o cal se perdería totalmente polos motivos seguintes:

- a) Acumulación de atrasos que resulten superiores a sesenta minutos ao mes.
- b) Unha falta de xornada inxustificada.
- c) Seis atrasos inferiores a quince minutos cada un e por mes, durante tres meses consecutivos. O incentivo descontárase no cuarto mes.
- d) Tres veces por faltas ou ausencias de xornadas completas no mesmo mes, xustificadas posteriormente.
- e) Sanción con amoestación ou suspensión de emprego e soldo. Mesmo que a sanción fose modificada pola dirección, oído o comité de empresa,

o incentivo que se conceda rebaixarase nun 0, 20, 40, 60, 80 ao 100 por cento.

### Capítulo III

Xornada de traballo, permisos e excedencias

Artigo 19º.-Xornada de traballo.

Establécese con carácter xeral e en cómputo anual unha xornada máxima de mil setecentas corenta e unha horas para o ano 2004 e mil setecentas trinta e catro horas para o ano 2005, de traballo efectivo ao ano, distribuídas nas seguintes quendas:

1º) Xornada continuada.

a) Os traballadores/as sometidos a quenda de mañá, tarde e noite distribuirán a súa xornada en medias bimensuais de corenta e dúas horas de presenza e trinta e nove horas efectivas de traballo semanais. Na quenda nocturna, o persoal feminino e masculino que realice funcións sanitarias auxiliares, porteiros, celadores de portaría e administrativos de urxencias realizarán a súa xornada diaria en días alternos, distribuíndose na forma que se viña realizando. As horas así distribuídas que excedan das limitacións legais serán compensadas na forma que se viña facendo e, ademais, por este concepto, este persoal terá dereito a dous días de descanso ao ano, que se desfrutarán preferentemente en período non de vacacións.

A empresa fará coincidir os descansos deste persoal de modo que desfrute, como mínimo, dun domingo ao mes e a este domingo, bimestralmente, seralle engadido un sábado, sen prexuízo dos posibles pactos entre empresa e traballadores/as.

Este sábado será á conta dos festivos establecidos no calendario laboral e no convenio colectivo.

b) Os traballadores/as sometidos a quenda de mañá e tarde distribuirán a súa xornada, semanalmente, da forma seguinte:

Corenta e unha horas de presenza e trinta e oito horas efectivas de traballo semanais.

A empresa fará coincidir os descansos deste persoal de modo que desfrute, como mínimo, dun domingo ao mes.

A seis destes domingos referidos no parágrafo anterior engadiráselles un sábado cunha periodicidade máxima bimestral, sen prexuízo dos festivos establecidos no calendario laboral e no convenio colectivo, ao cal terá dereito o persoal de xornada completa adscrito ao *pool* que non realice ao ano 42 xornadas nocturnas.

c) Todo o persoal sometido a quendas descansará trinta minutos diarios, cuxo período é a diferenza entre as horas de presenza e as horas efectivas de traballo.

2º) Xornada partida.

a) Os traballadores/as sometidos a xornada partida realizarán corenta horas semanais de presenza distribuídas da seguinte forma:

Trinta e oito horas e trinta minutos semanais efectivos de traballo e quince minutos diarios de descanso.

Este persoal terá dereito a desfrutar dun día de permiso retribuído, de acordo coas necesidades do servizo.

En cada servizo manteranse os horarios vixentes desde o 1 de xaneiro de 1990.

b) Encóntrase sometido ao réxime de xornada partida todo o persoal dos servizos e categorías que a seguir se relaciona:

Servizos: medicina nuclear, banco de sangue e queimados.

Categorías: licenciados, técnicos superiores, xefes (de servizo, negociado, taller, etc.), supervisoras, encargados/as e subencargados/as, así como calquera outro cargo que entrañe mando.

c) Concédese a este persoal de xornada partida un mes de xornada continuada, en quenda de mañá, que se desfrutará nos meses de xullo, agosto ou setembro, de acordo coas necesidades do servizo, cunha xornada semanal de corenta horas de presenza, distribuídas da seguinte forma:

De 8.00 a 16.00 horas ou de 7.00 a 15.00 horas.

O persoal que realice xornada continuada de 40 horas semanais de presenza e trinta e sete e media de traballo efectivo terá dereito a desfrutar dun día de permiso retribuído de acordo co normal desenvolvemento do servizo.

A dirección da empresa, por necesidades organizativas ou de produción, poderá transformar o persoal de xornada continuada en non continuada, aboándolle durante os días que realice tal xornada o dez por cento do seu salario base diario.

Cando un traballador/a solicite, por motivos particulares, realizar a xornada partida por un período de tempo determinado, a dirección poderá aceptar tal cambio, sen lle aboar o dez por cento que se sinala no número anterior.

O desfrute dos descansos será concedido polos respectivos superiores de cada servizo, no momento máis conveniente, segundo as necesidades, entre as dez e as doce horas en quenda de mañá, entre as dezoito e as vinte horas en quenda de tarde e entre as cero e as dúas horas en quenda de noite, salvo nos casos de emerxencia, caso en que, naturalmente, poderá ser variado o citado horario.

Artigo 20º.-Licenzas e permisos.

Os permisos retribuídos a que ten dereito o traballador/a serán os seguintes, segundo se indica:

1) No caso de falecemento do cónxuxe, compañeiro/a, pais, nais, fillos/as e irmáns/as: sete días.

2) No caso de enfermidade grave, intervención cirúrxica grave, debidamente acreditada, valorada polo médico de empresa, de cónxuxe, compañeiro/a, pais, fillos/as e irmáns/as: de catro a sete días a xuízo da empresa. En caso de ingreso hospitalario ou proceso de duración superior a catro horas: de un a catro días a xuízo do médico de empresa.

3) No caso de enfermidade grave, debidamente acreditada, intervención cirúrxica grave ou falecemento de parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade (avós/as, netos/as, pais políticos,

fillos/as políticos, avós/as políticos, netos/as políticos e irmáns/as políticos): dous días, ampliables até catro, cando con tal motivo o traballador/a necesite facer un desprazamento para tal efecto.

Cando as causas que dan lugar aos permisos dos números un, dous e tres en caso de enfermidade grave e falecemento, sexan coñecidas polo traballador durante a realización da xornada laboral, non se computará ese día como permiso retribuído, sempre que o traballador superase a metade da súa xornada laboral no caso de xornada diúrna; cando aquela circunstancia se dea en xornada nocturna deberase producir o feito a partir das 00.30 horas.

4) Por razón de matrimonio, quince días naturais.

5) Por parto de esposa ou compañeira, entendéndose sempre con convivencia debidamente acreditada, catro días laborables.

6) En caso de parto, a traballadora terá dereito a unha pausa no seu traballo, de unha hora, até que o seu fillo alcance os nove meses. Esta pausa poderase dividir en dous períodos ou reducir en media hora a xornada laboral. O dereito á pausa ou redución da xornada é optativo para o pai traballador.

No caso de que os dous membros da parella traballaren no centro, só un deles poderá exercer este dereito.

7) No caso de adopción, o pai e a nai adoptantes desfrutarán dos mesmos dereitos que os pais naturais.

8) Por matrimonio de pais, fillos/as, irmáns/as, netos/as e avós/as, o traballador/a terá dereito ao día natural en que se produza o feito.

9) Por traslado do domicilio habitual: dous días naturais.

10) Para probas ou recoñecementos médicos en centros sanitarios, o tempo necesario, que deberá acreditar con comprobante do médico.

11) Para consulta médica oficial, tres horas, que deberá acreditar con comprobante do médico.

12) Licenza por cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal:

Para a realización destes deberes, os traballadores/as terán dereito á licenza polo tempo necesario para o seu cumprimento, sempre e cando non se poida facer fóra da xornada de traballo.

Para efectos do presente convenio, considéranse deberes inescusables de carácter persoal, os seguintes:

Expedición ou renovación do DNI, carné de conducir, pasaporte, certificados e rexistros de organismos oficiais.

Citacións de xulgados, comisaría, gobernos civís e militares e revista militar.

13) Por realización de estudos, o traballador/a terá dereito a un permiso para concorrer aos exames; estes permisos comprenderán as dúas horas anteriores ás do exame e até a súa finalización; cando o exame se celebre fóra da localidade, o permiso

será de un día natural se coincide coa súa xornada laboral.

#### Artigo 21º.-Excedencias.

1.-Entenderase como excedencia a suspensión do contrato de traballo por un período de tempo determinado, de conformidade co establecido no Estatuto dos traballadores e a seguinte regulación.

2.-A excedencia poderá ser forzosa, especial e voluntaria.

#### Forzosa:

3.-A excedencia forzosa, conforme os supostos que a seguir se regulan, dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia.

Concederase excedencia forzosa aos traballadores/as designados ou elixidos para o desempeño dun cargo público representativo que imposibilite a asistencia ao traballo; así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

#### Especial:

4.-Os traballadores/as fixos na empresa 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, contado desde a data de nacemento deste ou da de acollida e/ou adopción, cando for o caso. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de até tres anos que, se é o caso, porá fin ao que se viñese desfrutando. En caso de traballar ambos os cónxuxes, só un deles poderá exercer este dereito.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante os dous primeiros anos de excedencia, o traballador/a terá dereito á reserva do seu posto de traballo; transcorrido este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo nivel ou equivalente.

5.-En desenvolvemento do número 6º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores, régúlase a seguir un suposto de excedencia que dará dereito á reserva do posto de traballo:

O traballador/a con ao menos un ano de antigüidade na empresa terá dereito a ser recoñecido en situación de excedencia, cuxa duración non será inferior a tres meses nin superior a un ano, sempre que a súa causa veña motivada por algunha das seguintes circunstancias:

a) Necesidade de atender o cónxuxe ou familiares, até segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incapacitados por enfermidade grave ou diminución física ou psíquica.

b) Necesidade de tratamento médico por razóns de rehabilitación ou recuperación non comprendidos nunha situación de incapacidade temporal.

c) Realización de estudos relacionados coa misión profesional desempeñada ou a desempeñar na empresa, así como coa súa proxección profesional nela. Para este suposto o traballador/a deberá ter ao menos unha antigüidade de dous anos na empresa.

Non poderá desfrutar desta excedencia, simultaneamente, máis do dez por cento do persoal do cadro de persoal do centro de traballo.

Esta excedencia non poderá volver a ser solicitada polo traballador/a até transcorrerem tres anos desde o final da anterior.

#### Voluntaria:

6.-O traballador/a fixo/a con ao menos unha antigüidade na empresa de dous anos, ten dereito a que se lle recoñeza situarse en excedencia voluntaria por un prazo mínimo de seis meses e máximo de cinco anos, logo de petición formulada cun mes de anticipación. Este persoal terá dereito á incorporación inmediata á finalización da excedencia, sempre e cando a solicite cun mes de anticipación, tempo de aviso previo co obxecto de que a empresa poida acomodar o excedente.

Este dereito soamente poderá ser solicitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

O persoal situado en excedencia con anterioridade á vixencia deste convenio rexerá polo convenio vixente no momento da solicitude.

No caso de cubrirse o posto de traballo excedente, farase mediante suplencia interna, sempre e cando na empresa haxa persoal coa formación requirida para o posto.

O período inicial de excedencia só pode ser prorrogado até o prazo máximo de cinco anos cando exista pacto expreso entre a empresa e o traballador/a.

O período correspondente á excedencia non se computa para efectos de presenza efectiva na empresa.

A empresa, de acordo co previsto no artigo 64.1º do ET, facilitaralle información á representación legal dos traballadores/as sobre a relación dos traballadores/as en situación de excedencia e o período desta.

#### Artigo 22º.-Festivos.

Alén dos festivos establecidos no calendario laboral, establécense como festivos non recuperables os días 7 e 24 de decembro, Sábado Santo, Mércores de Cinza, Luns de Pascua, 24 de xuño, 17 de setembro, 17 de agosto, 14 de febreiro e o 2 de novembro. Así mesmo, no ano 2005, establécense como festivo o 10 de marzo.

Estes festivos poderanse desfrutar en calquera época do ano e de acordo coas necesidades do servizo.

No suposto de que os festivos establecidos por convenio coincidisen en domingo ou cos festivos do calendario laboral, acordarase anualmente, entre empresa e comité, dentro dos 30 días seguintes á publicación do calendario laboral de festas, o seu traslado ao día laboral inmediatamente anterior ou posterior.

Os festivos 7 e 24 de decembro, Sábado Santo, Mércores de Cinza, Luns de Pascua, 24 de xuño, 17 de setembro, 17 de agosto, 14 de febreiro, 2 de novembro e 10 de marzo (no ano 2005), así como os nacionais, autonómicos e locais, cando coincidan coas vacacións do traballador/a, serán desfrutados de acordo coas quendas establecidas, excepto catro (cinco no ano 2005 e tres para o persoal de quenda fixa de noite) destes festivos que serán considerados de libre disposición, debendo solicitalos o traballador con, ao menos, quince días de anticipación, sempre e cando non afecten o normal desenvolvemento do servizo.

Cando un traballador solicite o desfrute dos días de libre disposición na forma e tempo establecido, de non ter resposta da dirección por escrito nun prazo máximo de sete días, entenderase concedida a petición.

Por cada tres meses que o traballador se encontre en situación de IT ou permiso non retribuído perderá o dereito ao exercicio da libre disposición dun destes festivos.

A dirección comprométese a conceder os días libres pendentes de desfrute, que se soliciten con quince días de anticipación, sempre e cando non afecte o normal desenvolvemento do servizo.

Os festivos que coincidan en sábado, ao persoal que realice a súa xornada de luns a venres, consideraranse de libre disposición, debendo solicitalos o traballador/a con ao menos quince días de anticipación e sempre que non afecte o normal desenvolvemento do servizo.

#### Artigo 23º.-Vacacións.

Todo o persoal terá unha vacación anual retribuída de trinta e un días naturais a razón do seu soldo base, complemento extrasalarial, antigüidade recoñecida, complemento de especialidade, complemento de transporte, gratificación persoal, gratificación categoría, gardaría e rateo dos tres últimos meses dos seguintes conceptos: incentivos, gardas, complemento de risco, complemento de nocturnidade e complemento de xornada partida.

Durante a vixencia deste convenio, as vacacións desfrutaranse nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

O calendario das vacacións fixarase entre a dirección e o comité, de forma que cada traballador/a poida coñecer as datas que lle corresponden polo menos con dous meses de anticipación á data do inicio do período de vacacións.

Para isto establécense as seguintes normas:

\* Con carácter xeral, as vacacións desfrutaranse desde o primeiro día natural do mes até a súa terminación, e para os meses de duración inferior a trinta e un días, até completalos. A diferenza de días consideraranse de libre disposición a desfrutar cun aviso previo de quince días, sempre e cando non afecte o normal desenvolvemento do servizo.

\* O persoal contratado eventualmente desfrutará das vacacións que lle correspondan nos meses de outubro, novembro e decembro, sempre e cando non afecte o normal desenvolvemento do servizo.

\* A empresa fará coincidir o desfrute das vacacións dos matrimonios e compañeiros que acrediten a convivencia e que traballen neste centro, dando preferencia de escolla ao cónxuxe ou compañeiro con maior antigüidade no centro.

\* Cando un traballador/a se encontre desfrutando das súas vacacións e cause baixa por IT que requira ingreso hospitalario superior a 24 horas, interromperanse estas.

\* Os meses de outubro, novembro e decembro quedan destinados para aquelas persoas que no mes programado das súas vacacións estiveron de baixa por IT.

\* Para establecer unha orde dentro da programación de vacacións, todos os cambios se efectuarán entre persoas do mesmo grupo e categoría, e mediante comunicado escrito e asinado polas persoas.

\* O desfrute das vacacións poderase fraccionar en dous períodos por solicitude do traballador/a, un dos períodos non poderá ser inferior a sete días. No caso de que un dos períodos non poida ser desfrutado nos meses correspondentes ao planning, por necesidades do servizo, poderá ser solicitado nos oito meses restantes e de acordo co normal desenvolvemento do servizo.

\* Os traballadores/as que voluntariamente desfruten as súas vacacións anuais nos meses de xaneiro, febreiro, marzo, abril, maio, outubro, novembro e decembro, veranse compensados cunha bolsa de vacacións de 190 € (cento noventa euros) e 200 € (douscentos euros) no ano 2005, excepto os traballadores/as a tempo parcial, que percibirán o dito importe proporcional á súa xornada de traballo.

\* Cando solicite o desfrute voluntario nos ditos meses de sete días como mínimo, percibirá o importe proporcionalmente aos días desfrutados.

\* O importe da bolsa aboarase na nómina do mes anterior ao desfrute das vacacións.

\* Todo traballador/a que solicite cambio ou fraccionamento das súas vacacións, deberá facelo mediante comunicado escrito, con ao menos un mes de anticipación ao mes que lle corresponda desfrutar por planning.

\* Cando un traballador/a solicite cambio ou fraccionamento das súas vacacións na forma e tempo establecido, de non ter resposta da dirección nun prazo máximo de quince días, entenderase concedida a petición. Cando esta sexa denegada, a dirección deberá comunicalo por escrito ao interesado, facendo constar as causas da denegación.

\* Cando un traballador/a considere que as causas que provocaron a denegación da súa petición de cambio ou fraccionamento das vacacións son arbitrarias ou non coinciden coa realidade, poderá recorrer á

comisión paritaria a fin de que decida sobre a reclamación formulada.

\* A empresa fará coincidir as vacacións do persoal feminino en situación de baixa maternal, antes ou despois do permiso por maternidade, sempre e cando sexa solicitado pola traballadora, polo menos, con seis meses de anticipación á data do inicio do período de vacacións. Este mesmo dereito poderá exercelo o pai traballador sempre e cando acredite fidedignamente tal circunstancia. Exceptuarase a obrigaición do aviso previo para os supostos de adopción. Cando sexa denegada esta petición, esta será estudada pola comisión paritaria.

Artigo 24º.-Aviso previo para o cesamento.

Todo o persoal afectado por este convenio se pretende cesar no servizo da empresa, avisará por medio de escrito simple, cunha anticipación mínima de quince días, excepto o persoal titulado, que o fará con un mes. O que non o fixer así, perderá o dereito ao percibo da liquidación que lle correspondería.

Artigo 25º.-Día de permiso retribuído.

Establécese un día de permiso retribuído, alén dos que legalmente están establecidos, o cal se desfrutará, preferentemente, no período non de vacacións.

Artigo 26º.-Permiso sen soldo.

Todo o persoal con máis de dous anos de antigüidade, sempre que sexa posible a súa substitución e que o solicite con un mes de anticipación, salvo caso de urxencia en que poderá ser rebaixado este prazo, terá dereito a un permiso sen soldo de entre quince días e seis meses.

Quedarán prohibido utilizar o dereito regulado no presente precepto para traballar en institucións sanitarias públicas ou privadas, excluíndose o persoal que realiza unha xornada igual ou inferior ao 50%.

O permiso sen soldo de quince días a tres meses poderá ser solicitado polo traballador todos os anos.

O traballador que solicitase un permiso sen soldo superior a tres meses, non poderá volver a exercer ese dereito até teren transcorrido como mínimo dous anos.

Este permiso non poderá ser fraccionado, e durante o mesmo o traballador/a permanecerá de baixa na Seguridade Social, repercutíndolle na debida proporción de ausencia ao traballo nas gratificacións extraordinarias e vacacións.

Artigo 27º.-Noite 24/31 de decembro.

O persoal que traballe a noite do 24 e/ou 31 de decembro, descansará tres días naturais por cada unha destas noites. Estes días poderanse desfrutar en calquera época do ano e de acordo coas necesidades de cada servizo. Así mesmo, percibirá un complemento de 35 € (trinta e cinco euros) independente dos 18 € (dezoito euros) establecidos como complemento de festivos, para os días 25 de decembro e 1 de xaneiro.

Artigo 28º.-Xubilación.

A xubilación será obrigatoria aos sesenta e cinco anos para o persoal afectado por este convenio, sempre e cando o traballador/a reúna un período mínimo de cotización que lle permita alcanzar o oitenta por cento da base reguladora. Por cada xubilación obrigatoria, a empresa comprométese a facer un contrato indefinido, de igual xornada, dentro dos tres meses anteriores ou posteriores de terse producido.

O traballador poderá xubilarse voluntariamente sempre que cumpra os requisitos establecidos no réxime xeral da Seguridade Social, nos supostos de redución de xornada por motivo de xubilación anticipada de acordo co artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 29º.-Promoción do traballador/a.

As vacantes dos postos de traballo que se produzan por cesamento dun traballador/a fixo/a, así como as que se produzan por cambio de categoría e acorde a provisión do posto de traballo a dirección da empresa e os de nova creación, se ofertará tal posto a todos os traballadores/as.

Para fixar estas convocatorias, así como as probas a realizar e a súa avaliación, formarase unha comisión composta por un membro de cada sección sindical con representación no comité de empresa e o mesmo número de membros pola dirección.

Esta comisión establecerá as bases da convocatoria e procederá á avaliación dos aspirantes, propondo á dirección da empresa o candidato que reúna os requisitos establecidos na convocatoria.

As convocatorias para toda praza vacante serán expostas no taboleiro de anuncios nun prazo máximo de tres meses desde que sexa acordada a provisión do posto pola dirección da empresa e por un período de dez días hábiles. Na convocatoria de prazas figurará:

\* Número e características da praza.

\* Condicións ou requisitos que deben reunir os/as aspirantes.

\* Probas selectivas que deberán realizarse, cando as características da praza o requirán.

\* Período de tempo para entregar as solicitudes.

\* Horario, quenda, descansos semanais e servizo.

Criterios:

1. Traballadores/as fixos/as da mesma categoría e de xornada completa

2. Traballadores/as fixos/as de distinta categoría e de xornada completa e traballadores fixos da mesma categoría de xornada reducida (30 horas ou máis).

3. Traballadores/as fixos/as de distinta categoría de xornada reducida (30 horas ou máis).

4. Traballadores/as fixos/as da mesma categoría de xornada reducida (con menos de 30 h).

5. Traballadores/as fixos/as de distinta categoría de xornada reducida (con menos de 30 h).

6. Traballadores/as con contrato temporal en vigor nos doce meses anteriores á data da convocatoria.

Unha vez valorados os resultados das probas, en igualdade de condicións primará a antigüidade, entendendo como tal o tempo real de traballo na empresa.

Unha vez seleccionada a persoa para o posto, establecerase un período de proba de dous meses, con reserva de praza. Se é a empresa quen decide a volta ao posto orixinal, argumentará por escrito os motivos para que o traballador poida impugnalos.

No suposto de non proporse ningún candidato, ben por falta de presentación, ou por considerar que non reúne as condicións necesarias ningún dos presentados, procederase á contratación directa.

Terán preferencia a eses postos en igualdade de valoracións globais, primeiro os familiares dos traballadores/as e as persoas en situación de paro.

Todo traballador/a que sexa promovido a un posto diferente, non poderá optar a outra promoción interna por un período de dous anos.

No suposto de que se trate de postos de mando e facultativos médicos, a dirección da empresa reserva para si o establecemento das probas e a avaliación.

De todos os acordos adoptados levantará acta a empresa, asinada polos membros da comisión, e publicaranse os resultados.

#### Capítulo IV Beneficios e melloras sociais

##### Artigo 30º.-Manutención.

No caso de que o persoal que preste os seus servizos no *Policlínico de Vigo, S.A.*, o faga na modalidade de semiinterno, terá dereito á manutención durante o tempo que permaneza no centro.

O persoal de cociña, autoservizo e cafetaría será considerado, para efectos de manutención, como semiinterno.

Cando por necesidades do servizo calquera traballador/a, por solicitude da empresa, realice horas extraordinarias, durante as horas destinadas normalmente a manutención, *Policlínico de Vigo, S.A.* se fará cargo desta.

Os traballadores/as que realicen quendas nocturnas, terán dereito a unha pequena colación ás cero horas, consistente en bocadillo, froita, café e leite, conservado en adecuadas condicións hixiénicas.

##### Artigo 31º.-Autoservizo.

Os produtos de consumo habituais acordados en actas do comité serán incrementados no IPC estatal para os anos 2004 e 2005.

##### Artigo 32º.-Gardaría infantil.

A empresa aboará aos traballadores/as que teñan fillos menores de catro anos a cantidade de 36.06 €. (trinta e seis euros con seis céntimos) mensuais por cada fillo/a, como compensación para a utilización dos servizos de gardaría infantil.

En caso de matrimonios, enténdese que este beneficio atinxirá só un dos cónxuxes.

##### Artigo 33º.-Póliza de vida.

Contrátase unha póliza de seguro colectivo para todo o persoal afectado por este convenio, por un capital base de seis mil dez euros con doce céntimos, en caso de morte e riscos complementarios especificados na póliza. O importe total da póliza será aboado integramente pola empresa. No suposto de ser rexeitada a proposta de seguro pola compañía aseguradora para algún traballador/a, queda sen efecto a obrigaón empresarial aquí pactada, incluíndolle nos seus haberes o importe da achega empresarial da póliza. O comité de empresa coñecerá o nome dos traballadores/as que fosen rexeitados, co fin de tratar de conseguir que a totalidade do cadro de persoal fose admitido nesta ou outra compañía.

##### Artigo 34º.-Fondo de préstamos.

A empresa disporá da cantidade de 48.000 € (carenta e oito mil euros) para concesión de préstamos aos seus traballadores/as, os cales controlará e xestionará o comité de empresa.

##### Artigo 35º.-Bolsas e asistencia a congresos.

A empresa disporá da cantidade única de 12.000 € (Doce mil euros) para becas de estudos e asistencia a congresos dos seus traballadores/as fixos, todo isto relacionado co traballo. Para a concesión, crearase unha comisión formada por dous membros do comité de empresa, o xefe de servizo do solicitante e o xefe de formación. En caso de non existir acordo nesta comisión, decidirá a dirección da empresa.

A fin de promover a formación dos traballadores/as da empresa para adecualos ás novas funcións a desenvolver, a empresa destinará até 60.101,21 € (sesenta mil cento un euros con vinte e un céntimos) en cada ano de vixencia do convenio para facer fronte aos gastos que isto comporte, e que o habiliten para o mellor desempeño das súas funcións. Por isto, a empresa proporá aos traballadores/as que crea conveniente, a realización de cursos oficiais que habiliten para o desempeño das novas funcións. Pola súa vez, o comité de empresa poderá propor aquelas iniciativas que considere oportunas.

##### Artigo 36º.-Uniformes e roupa de traballo.

En función das tarefas a desenvolver ou características ou necesidades do posto de traballo a desempeñar, a empresa facilitará ao persoal os artigos de roupa de traballo e/ou protección adecuados a esas circunstancias, sendo facultade dela decidir o tipo de artigos que deberán utilizar, os cales estarán en función dos servizos que se desempeñen.

Estes artigos entregaranse cunha periodicidade de dous ao ano para aqueles que teñan un carácter de uso continuado e permanente nun réxime de xornada completa. Nas demais situacións, a entrega efectuarase coa periodicidade suficiente para que garanta o bo decoro, presenza persoal e, se é o caso,

seguranza, deste colectivo, sen prexuízo en todos os casos dos dereitos adquiridos a nivel de empresa e dos estipulados na lexislación vixente, debendo facerse cargo a empresa do lavado, entrega e mantemento do uniforme.

Artigo 37º.-Complemento por accidente de traballo e enfermidade profesional.

En caso de accidente de traballo e enfermidade profesional, a empresa comprométese a aboar ao traballador/a, a partir do oitavo día de baixa (no ano 2005 desde o primeiro día de baixa) por estas continxencias, a diferenza entre a prestación económica con cargo á mutua de accidentes de traballo e o salario que o traballador/a teña recoñecido no momento do feito causante, até o tope máximo de cotización vixente na data da baixa por IT e por un período máximo de dezaioito meses.

Quedan excluídos desta compensación económica os accidentes in itinere que se encontren cubertos por algunha entidade aseguradora.

Artigo 38º.-Complemento por enfermidade común e accidente non laboral.

No caso de enfermidade común e accidente non laboral, a empresa comprométese a aboar ao traballador/a, unicamente durante os días que permaneza ingresado en institución sanitaria por estas continxencias, a diferenza entre a prestación económica con cargo á Seguridade Social e o salario que o traballador/a teña recoñecido no momento do feito causante, até o tope máximo de cotización e por un máximo de dezaioito meses, sempre e cando o traballador/a acredite un período mínimo de cotización de cento oitenta días, dentro dos cinco anos anteriores á data da baixa por IT.

Artigo 39º.-Saúde laboral.

A empresa elaborará un plan de prevención de riscos laborais en función dos riscos concretos da empresa, estando sometido a un control mensual polos delegados/as de prevención. Os responsables de levar a cabo as medidas acordadas de control de riscos estarán establecidos por un organigrama no plan de prevención.

Os delegados sindicais terán dereito, como os/as membros do comité de empresa, a seren nomeados delegados de prevención.

Artigo 40º.-Capacidade diminuída.

Os traballadores/as que se encontren en situación temporal ou definitiva de redución das súas facultades físicas ou psíquicas, que non lle impidan traballar, terán preferencia a ocupar os postos de traballo máis aptos ás súas condicións físicas ou psíquicas, sempre e cando existan vacantes dispoñibles na empresa e sexan adecuadas ás capacidades profesionais dos traballadores/as incurso na situación que se regula no presente precepto e reúnan, así mesmo, a formación adecuada.

Este precepto será de aplicación para a substitución de vacacións.

Quedarán excluídos destes beneficios os traballadores/as aos cales os organismos oficiais recoñezan unha incapacidade permanente, total, absoluta ou grande invalidez.

Artigo 41º.-Voluntariedade de gardas.

O persoal maior de cincuenta e cinco anos poderá renunciar voluntariamente á realización de gardas e ao traballo nocturno, sempre e cando as necesidades do servizo o permitan.

En caso de solicitar a reincorporación á realización de gardas e traballo nocturno, o traballador/a non terá ningún dereito preferente e/ou consolidado respecto dos que realizan esas gardas e traballo nocturno.

Durante o período de xestación e lactación, as traballadoras, por petición propia, quedarán exentas de realizar xornadas nocturnas. Transcorrido o período de xestación e lactación, reincorporaranse ás xornadas de xornadas nocturnas que estiveren realizando no momento da petición.

Artigo 42º.-Política de emprego.

Durante a vixencia do presente convenio, a empresa comprométese a non facer uso da modalidade do contrato de formación e a non utilizar o contrato en prácticas nunha cantidade anual superior ao dous por cento do cadro de persoal.

Así mesmo, comprométese a non facer uso da contratación de persoal a través de empresas de traballo temporal, excepto para o suposto de substitución de persoal por razóns de interinidad, vacacións, excedencias, licenzas, permisos, festivos, baixas por IT e, con carácter excepcional, durante a tramitación do proceso de selección de persoal.

## Capítulo V

### Ordenación xurídica de faltas e sancións

Artigo 43º.-Definición e principios xerais.

1.-Considérase falta toda acción e omisión que supoña unha infracción ou incumprimento de deberes laborais derivados do establecido no presente capítulo ou doutras normas de traballo vixentes, quer legais quer contractuais.

2.-Prevención: promoveranse políticas de xestión e desenvolvemento dos recursos humanos que contribúan á xeración dun adecuado clima social, prevendo, se é o caso, posibles procedementos de axuda en situacións que requiran medidas de recuperación ou rehabilitación.

3.-As faltas poderán ser sancionadas pola dirección da empresa, sen prexuízo da proposta que poida formular a representación legal dos traballadores/as, de acordo coa graduación e procedemento que se establecen nos artigos seguintes, respectando a legalidade vixente e os principios xurídicos que a conforman:

-Principio de legalidade e tipicidade: exige con carácter xeral que as condutas ilícitas e as sancións impositivas estean establecidas e determinadas conforme a lei (art. 58 ET).

-Principio «non bis in idem»: evitar que uns mesmos feitos poidan ser sancionados máis dunha vez (art. 25.1 CE), sen que se poidan impor sancións que reduzan vacacións, descansos do traballador/a ou multa de haber.

-Principio de igualdade de trato e non discriminación (art. 14 CE e 17 ET).

-Principio de proporcionalidade e ecuanimidade: equilibrio que debe existir entre a conduta infractora, as súas consecuencias e a sanción que teña que se impor e a exixencia de imparcialidade.

-Principio de audiencia previa na forma que máis adiante se regula, en harmonía co previsto no convenio 158 da OIT.

-Principio de protección xurisdiccional dos dereitos: as sancións impostas pola empresa sempre poderán ser impugnadas polo traballador/a ante a xurisdición competente conforme o procedemento establecido nos artigos 114 e seguintes da Lei de procedemento laboral.

#### Artigo 44º.-Graduación das faltas.

Toda falta cometida por un traballador/a se clasificará atendendo á súa importancia ou transcendencia en leve, grave ou moi grave.

1.-Faltas leves. Todas aquelas que, comportando falta de dilixencia debida ou descoidos escusables, non causen un prexuízo cuantificable dentro do ámbito desta ordenación; entre as que hai que considerar incluídas as seguintes:

1) De tres a cinco faltas de puntualidade inxustificadas no período dun mes.

2) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada, mesmo que sexa por un breve período de tempo, sempre que non orixine un prexuízo grave para a empresa, pois en tal suposto operaríase a cualificación conseguinte.

3) A non notificación previa ou no prazo de vinte e catro horas das razóns da ausencia ao traballo, salvo caso de forza maior.

Nos postos de traballo que garden relación directa coa atención sanitaria, a comunicación da ausencia realizarase antes do inicio da xornada laboral, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.

4) A falta de asistencia ao traballo dun a dous días nun mes sen a debida autorización ou causa que o xustifique.

Para os efectos regulados no presente artigo, considerarase falta de asistencia a incorporación ao traballo despois de transcorrido desde o seu inicio un corenta por cento da xornada diaria de que se trate.

5) A desatención e falta de respecto ou de corrección no trato con os seus compañeiros ou co público cando non prexudique gravemente a imaxe da empresa.

6) Non levar uniforme completo na xornada laboral, naqueles postos de traballo que se determinase, sempre que estea a disposición do traballador/a.

7) Non comunicar á empresa o lugar de notificación (ou a súa modificación) das comunicacións oficiais desta, con independencia do lugar de residencia do traballador/a.

2.-Faltas graves. Todas aquelas que impliquen unha conduta grave de negligencia ou indisciplina, prexudiquen de modo cuantificable o proceso produtivo e/ou supoñan infracción de leis, regulamentaria ou convencional; entre as que se deben considerar incluídas as seguintes:

1) De seis a nove faltas de puntualidade inxustificadas no período dun mes.

2) A falta de asistencia ao traballo de tres días dentro dun período dun mes, sen a debida autorización ou causa que o xustifique.

3) Falseamento dos datos ou comunicacións que tivesen incidencia cuantificable na Seguridade Social.

4) A desobediencia manifesta ás ordes dos superiores, así como o incumprimento das normas específicas da entidade.

5) Os malos tratos de obra ou de palabra que supoñan evidente e notoria falta de respecto cara a outros empregados ou co público, así como a actitude notoria de acoso sexual.

6) A falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que afecte o normal desenvolvemento do traballo, á imaxe da empresa, ou produza queixa xustificada e reiterada dos compañeiros. Así mesmo, a falta ás normas de hixiene do persoal sanitario que poida representar un risco para os pacientes.

Considérase necesario que houbese para o efecto apercibimento previo.

7) O incumprimento das obrigacións legais, regulamentarias ou convencionais impostas ao traballador/a en materia de prevención de riscos laborais, seguranza e saúde laboral, cando orixine un risco grave para a integridade física ou saúde do propio traballador/a, os seus compañeiros, terceiras persoas, ou para as instalacións da empresa. Esta conduta cualificarase como falta moi grave cando a transcendencia do incumprimento for de tal índole.

8) Realizar traballos particulares durante a xornada laboral, así como empregar para uso propio materiais da empresa sen a debida autorización.

9) A embriaguez non habitual ou situación análoga derivada do consumo de produtos psicotrópicos ou similares, posta de manifesto durante o traballo.

10) Orixinar rifas, alborotos ou discusións graves que entorpezan a normal actividade da empresa.

11) A negligencia, desinterese ou descoido inexcusable na prestación do servizo sempre que disto se derivar prexuízo grave para a empresa, as persoas ou as cousas.

12) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

13) O abandono, sen aviso previo, do posto de traballo sen causa xustificada cando, como consecuencia disto, se orixine prexuízo grave para a empresa.

14) Simular a presenza doutro traballador/a na empresa.

15) Alegar causa inexistente para a obtención de permisos.

16) A reincidencia na comisión de dúas ou máis faltas leves da mesma natureza, ou tres ou máis de distinta natureza, sempre que teñan lugar dentro dun período de dous meses contados desde a comisión da primeira e tivese mediado advertencia escrita ou sanción sobre elas.

3.-Faltas moi graves. Todas aquelas que impliquen condutas que prexudiquen con grande importancia cuantitativa o proceso produtivo e/ou supoñan infracción de leis, regulamentos ou convenios; entre as cales se deberán considerar incluídas as seguintes:

1) A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza, grave e culpable, nas xestións encomendadas.

2) O furto ou o roubo, tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.

3) A simulación de enfermidade ou accidente.

4) Dez ou máis faltas de puntualidade inxustificadas no período dun mes.

5) A falta de asistencia ao traballo de máis de tres días dentro dun período dun mes, sen a debida autorización ou causa que o xustifique.

6) O abandono do traballo sen causa xustificada, cando como consecuencia disto se orixine un prexuízo moi grave para a empresa.

7) O quebrantamento ou violación do segredo de correspondencia ou de documentos reservados, ou datos de reserva obrigada que produza grave prexuízo para a organización e funcionamento da empresa.

8) A embriaguez habitual ou toxicomanía posta de manifesto durante a xornada laboral se repercute negativamente no traballo, sen prexuízo do establecido na lexislación respecto da seguranza e saúde no traballo.

Entenderase que a embriaguez é habitual cando tivesen mediado previamente dous apercibimentos escritos pola mesma causa.

9) Desenvolver unha actividade, por conta propia ou allea, que estea en concorrencia desleal coa actividade da empresa, cando expresamente o teña prohibido pola dirección dela.

10) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravidade os dirixidos a persoas subordinadas con abuso de posición privilexiada.

11) Actos abusivos no exercicio das funcións de mando. O que o sufra porao inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa, ben directamente,

ben a través da representación legal dos traballadores/as. En todo caso, considerarase como acto abusivo a actuación dun superior que supoña infracción da normativa legal con prexuízo directo para o empregado.

12) A desobediencia ás ordes dos superiores, así como o incumprimento das normas específicas da entidade que impliquen quebranto manifesto de disciplina ou delas derive grave prexuízo para a empresa.

13) A reincidencia na comisión de tres faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que teñan lugar nun período de seis meses desde a comisión da primeira e tiver mediado sanción sobre elas.

14) Toda actuación que supoña discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

15) A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.

Artigo 45º.-Procedemento sancionador.

1.-Réxime xurídico.

1.1. A facultade de impor sancións corresponde á dirección da empresa, quen a exercerá na forma que se establece no presente convenio e conforme o regulado no Estatuto dos traballadores.

1.2. Entra dentro da competencia da representación legal dos traballadores/as na empresa facer denuncia e/ou proposta á dirección dela sobre feitos ou actuacións, en especial aquelas condutas que puideren implicar actos abusivos no exercicio das funcións de mando, susceptibles de seren cualificados como falta, para os conseguintes efectos.

1.3. A dirección da empresa transmitirá á representación legal dos traballadores/as, dentro dos tres días hábiles seguintes a ter coñecemento por escrito das infraccións que cometese o persoal, os cargos que se imputen ao infractor, co obxecto de que esta poida comunicar á dirección dentro dos tres días hábiles seguintes, a existencia ou non de atenuantes ou de calquera circunstancia que poida contribuír ao esclarecemento dos feitos. O presente trámite de audiencia suspende os prazos de prescrición pactada no presente convenio.

O traballador/a, pola súa parte, deberá asinar o correspondente informado, podéndose acudir no seu defecto a calquera outra forma acreditativa da recepción polo traballador/a da comunicación da empresa.

1.4. Tratándose de sancións por faltas graves ou moi graves a traballadores/as afiliados a un sindicato, e constándolle formalmente esta circunstancia á empresa, deberase dar audiencia previa ao delegado sindical correspondente na empresa, nos termos pactados no número 1.3.

1.5. No suposto de sancións por faltas graves ou moi graves a membros do comité de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais, será obrigatoria a apertura de expediente contradictorio en que serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal e/ou sindicais.

Finalizado o expediente contradictorio, se é o caso, procederá á imposición de sanción, ao arquivo ou á anulación, entendéndose durante a tramitación do mesmo suspendidos os prazos de prescripción da falta.

1.6. O traballador/a poderá impugnar a sanción que lle tiver sido imposta mediante demanda ante a xurisdición competente, nos termos regulados pola Lei de procedemento laboral (artigos 114 e seguintes).

#### Artigo 46º.-Prescripción.

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos dez días; para as faltas graves aos vinte días e, para as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

Ora ben, naqueles supostos en que a falta sexa descuberta como consecuencia de auditoría, o cómputo dos prazos antes sinalados comezará a partir da data en que se emita o correspondente informe do auditor, sempre que non transcorresen os seis meses establecidos no parágrafo anterior.

#### Artigo 47º.-Sancións.

As sancións máximas que se poden impor en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

##### A. Por faltas leves:

- \* Amoestación verbal.
- \* Amoestación por escrito.
- \* Suspensión de emprego e soldo de até dous días.

##### B. Por faltas graves:

- \* Amoestación por escrito.
- \* Suspensión de emprego e soldo de tres a dez días.

##### C. Por faltas moi graves:

- \* Suspensión de emprego e soldo de once a trinta días.
- \* Inhabilitación temporal para o ascenso por un período de até un ano.
- \* Despedimento disciplinario.

#### Artigo 48º.-Cancelación.

As faltas que xerasen sanción quedarán canceladas, para os seguintes efectos, ao cumprirse os seguintes prazos: as leves aos tres meses, as graves aos nove meses e as moi graves aos dezaioito meses.

## Capítulo VI

### Artigo 49º.-Dereitos sindicais.

A empresa disporá dun local adecuado para uso exclusivo do comité de empresa. Cada membro do comité disporá como máximo de corenta horas mensuais para desenvolver as funcións do seu cargo sindical, quedando excluído deste cómputo o tempo de reunión por convocatoria da empresa, o dedicado a tarefas relacionadas con saúde laboral para os delegados de prevención e o investido nas reunións de negociación colectiva do convenio da empresa.

O comité de empresa poderase reunir, dentro das horas de traballo, logo de coñecemento dos seus superiores.

O comité de empresa coñecerá a contratación de novo persoal, ben como o tipo de contrato e os postos que se cubrirán por promoción interna.

Para a celebración de asembleas, requirirase autorización previa da dirección, que debe ser solicitada cun mínimo de corenta e oito horas de anticipación.

O comité de empresa disporá dun taboleiro de anuncios con vitrina e fecho para o seu uso exclusivo. Así mesmo, cada sección sindical con representación no comité de empresa, disporá doutro taboleiro nas mesmas condicións.

Os membros do comité de empresa e delegados sindicais poderán proceder, precedendo notificación á dirección, á acumulación das horas sindicais, da forma que consideren máis conveniente para a realización das súas tarefas.

## Capítulo VII

### Disposicións derradeiras

#### Artigo 50º.-Celador.

As funcións que realizará o celador serán as que constan en acta de deliberacións de convenio de data 16-2-1981.

#### Artigo 51º.-Entrega do convenio.

*Policlínica de Vigo, S.A.* comprométese a entregar, unha vez asinado, aprobado e publicado no BOP este convenio, unha copia a cada traballador/a de alta na empresa.

#### Artigo 52º.-Denuncia e prórroga.

O presente convenio entenderase prorrogado por un ano, se algunha das partes non o denuncia, cunha anticipación mínima de dous meses ao seu vencemento.

Artigo 53º.-Determinación das partes que o concertan.

Este convenio foi subscrito, en representación da parte económica, por dous representantes designados para o efecto pola dirección da empresa e, en representación da parte social, polo comité de empresa.

<b>Táboa de salarios Ano 2004</b>				
<i>Categoría profesional</i>	<i>Soldo base</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Hora extra</i>	<i>C. de transporte</i>
<b>Personal servizo hoteleiro</b>				
Xefe/a de servizo	Euros 967,93		9,25	66,72
Encargado/a	Euros 886,31	555,91	8,33	74,00
Subencargado/a	Euros 847,02	516,62	7,84	74,00
Xefe/a de coxina	Euros 926,74	598,86	8,82	74,00
Cocineiro/a de 1ª	Euros 906,76	576,36	8,60	74,00
Cocineiro/a de 2ª	Euros 886,63	556,23	8,33	74,00
Axudante de coxina	Euros 866,63	536,23	8,11	74,00
Pasador/a ferro, lavandeiro/a, costureiro/a	Euros 843,53	513,13	7,84	74,00
Limpador/a	Euros 843,53	513,13	7,84	74,00
Camareiro/a	Euros 866,63	536,23	8,11	74,00
Telefonista	Euros 854,41	524,02	7,94	74,00
<b>Personal servizo mantemento</b>				
Xefe/a de mantemento	Euros 967,93		9,25	66,72
Electricista	Euros 939,64	612,58	8,93	71,71
Electro-mecánico/a	Euros 939,64	612,58	8,93	71,71
Electrónico/a	Euros 939,64	612,58	8,93	71,71
Albanel, pintor/a, carpinteiro/a	Euros 857,69	527,29	7,97	74,00
Peón	Euros 843,53	513,13	7,84	74,00
<b>Personal de compras e almacén</b>				
Xefe/a de compras e almacén	Euros 967,93		9,25	66,72
Axudante de almacén	Euros 857,47	527,07	7,97	74,00
<b>Personal servizos sociais</b>				
Xefe/a de asuntos sociais	Euros 967,93		9,25	66,72
Asistente/a social	Euros 918,14	588,71	8,73	74,00
Porteiro/a e ordenanza	Euros 857,47	527,07	7,97	74,00

<b>Táboa de salarios Ano 2004</b>				
<i>Categoría profesional</i>	<i>Soldo base</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Hora extra</i>	<i>C. de transporte</i>
<b>Personal técnico sanitario</b>				
Director/a técnico	Euros 1177,73		12,27	32,28
Xefe/a de servizo	Euros 1093,63		10,58	41,60
Médico xefe de secc. ou adxunto	Euros 1086,82		10,49	42,95
Médico interno de garda	Euros 1051,80		10,15	49,98
Médico sen espec.	Euros 986,20		10,57	63,10
Médico contrato en prácticas	Euros 647,33		7,52	74,00
Farmacéutico/a, químico/a, odontólogo/a	Euros 1051,80		10,15	49,98
Enfermeiro/a xefe/a	Euros 1100,60		10,64	61,58
Fisioterapeuta e matrona	Euros 1100,60	666,63	10,64	61,58
Supervisor/a	Euros 1100,60	666,63	10,64	61,58
Enfermeiro/a	Euros 1100,60	640,91	10,64	66,72
Téc. Esp. A. Patolóxica, RX e Lab.	Euros 939,64	612,58	8,93	71,71
<b>Personal subalterno sanitario</b>				
Celador/a e auxiliar clínica	Euros 913,31	584,24	8,66	74,00
Sanitario/a	Euros 879,94	549,54	8,27	74,00
<b>Personal administrativo</b>				
Xefe servizos administrativos	Euros 967,93		9,25	66,72
Xefe/a de contab.	Euros 967,93		9,25	66,72
Oficial administrativo/a	Euros 939,64	612,58	8,93	71,71
Auxiliar administrativo/a	Euros 905,61	575,88	8,58	74,00

## IV. OPOSICIÓN E CONCURSOS

### CONSELLERÍA DA PRESIDENCIA, RELACIONES INSTITUCIONAIS E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

*Corrección de erros.-Resolución do 22 de xuño de 2004, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se fan públicas as listas definitivas para a cobertura con carácter temporal de postos de traballo reservados a persoal funcionario, reguladas no Decreto 217/2003, do 11 de abril, correspondentes ao corpo facultativo de grao medio da Xunta de Galicia (grupo B), escala de enxeñeiros técnicos agrícolas, de conformidade co establecido na Resolución do 11 de novembro de 2003.*

Advertidos erros na lista correspondente ao corpo facultativo de grao medio da Xunta de Galicia (grupo B), escala de enxeñeiros técnicos agrícolas, a que se fai referencia na devandita resolución, publicada no *Diario Oficial de Galicia* número 124, do 29 de xuño de 2004, cómpre realizar as seguintes correccións:

Primeira.-Eliminar da relación de excluídos a seguinte solicitante, que pasa a integrarse na relación de admitidos, coa puntuación que se sinala:

APELIDOS E NOME	DNI	PUNTUACION
CELA SANGIL, MARTA	76623696-R	17,630

Segunda.-Modificar a puntuación da seguinte solicitante admitida:

APELIDOS E NOME	DNI	PUNTUACION
CASTRO GARCIA, MARIA PILAR	32651820-P	19,300

*Corrección de erros.-Resolución do 22 de xuño de 2004, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se fan públicas as listas definitivas, reguladas no Decreto 217/2003, do 11 de abril, correspondentes ao corpo superior da Administración da Xunta de Galicia (grupo A), escala superior de estatísticos, e ao corpo de xestión da Administración da Xunta de Galicia (grupo B), escala técnica de estatísticos, para a cobertura con carácter temporal de postos de traballo reservados a persoal funcionario, de conformidade co establecido na Resolución do 11 de novembro de 2003.*

Advertido erro na lista correspondente ao corpo de xestión de Administración da Xunta de Galicia (grupo B), escala técnica de estatísticos, ás que se fai referencia na devandita resolución, publicada no *Diario Oficial de Galicia* nº 124, do 29 de xuño, cómpre realizar a seguinte corrección:

Modificar a puntuación de Josefina Rodríguez Varela, DNI 76364972-G, que debe figurar cunha puntuación de 7 puntos, en vez dos 3 puntos cos que figuraba na lista definitiva correspondente ao corpo de xestión da Administración da Xunta de Galicia (grupo B), escala técnica de estatísticos.

## V. ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

### XULGADO DE PRIMEIRA INSTANCIA NÚMERO UN DA CORUÑA

*Edicto (632/2003-M).*

Elma Monzón Cuesta, secretaria do Xulgado de Primeira Instancia número un da Coruña, dá fe e certifica que neste xulgado se seguen autos de xuízo ordinario nº 632/2003-M entre as partes que se dirá, nos que se ditou sentenza cuxo encabezamento e ditame son do teor literal seguinte:

«Sentenza.

Na Coruña, 5 de xullo de 2004.

Javier San Claudio Piñón, maxistrado xuíz de Primeira Instancia número un da Coruña e o seu partido, vendo os presentes autos de procedemento ordinario 632/2003 seguidos ante este xulgado, entre partes, dunha como demandante *Tapp Rogado, S.L.* con procuradora Susana Prego Vieito e letrado Miguel Ángel Mateos Gómez, e doutra como demandado José Manuel Mondelo Crespo con procurador sen profesional asignado e letrado sen profesional asignado sobre procedemento ordinario e

Ditamino que, estimando integramente a demanda interposta pola procuradora señora Prego Vieito na representación de *Tapp Rogado, S.L.*, condeno a *Italo Dericci, S.L.* e a José Manuel Mondelo Crespo a pagarlle á demandante a suma de 15.605,40 euros máis os xuros legais do diñeiro sobre a referida cantidade desde a data da interpelación xudicial. As custas impoñenselles aos demandados.

Notifíquelles esta resolución ás partes con indicación de que contra ela e de acordo co previsto no artigo 455 da LAC cabe recurso de apelación a preparar ante este xulgado no prazo de cinco días contados desde o seguinte á súa notificación.

Así, por esta miña sentenza, da que se expedirá testemuño para a súa unión aos autos, pronúncioo, mándoos e asínoo».

E para que conste e para a súa inserción no DOG co fin de que lles sirva de notificación en forma aos demandados rebeldes, expido o presente edicto na Coruña, 5 de xullo de 2004.

A secretaria  
Rubricado