

Convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo (Anos 2004-2007)¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio será de aplicación e de obrigado cumprimento nas actividades de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicos, sexa cal for a súa forma xurídica, e que estén comprendidas no ámbito de aplicación da ordenanza laboral para establecementos sanitarios de hospitalización, consulta e asistencia, aprobada por Orde ministerial do 25 de novembro de 1976.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

As normas deste convenio serán de aplicación en todo o territorio da provincia de Lugo.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio terá unha duración de 4 anos, iniciando a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2004 e rematando o 31 de decembro do ano 2007.

Capítulo II

Vinculación, denuncia e prórroga

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

No suposto de que a administración ou xurisdición competente anulase ou invalidase algún dos pactos incluídos neste convenio por considerar que conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros, e como queira que este convenio na súa redacción actual constitúe un todo orgánico e indivisible, terase por totalmente ineficaz, debendo reconsiderarse o seu contido íntegro pola comisión negociadora.

Artigo 5º.-Denuncia, prórroga e incremento automático.

Ao extinguirse o período de aplicación e vixencia deste convenio, este considerarase expresamente denunciado, sen necesidade de efectuar ningún trámite.

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

Non obstante os acordos a que cheguen nun novo convenio as partes lexitimadas para negocialo, durante o período ou períodos en que, se for o caso, quede prorrogado o convenio, aplicarase de modo automático, a partir do 1 de xaneiro de cada ano incremento sobre o salario base vixente para cada categoría, así como sobre os outros conceptos retributivos en que este proxecte a súa repercusión, consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano en curso.

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

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

Para os efectos de levar á práctica esta compensación e absorción, as empresas disporán dun prazo de dous meses contados desde a publicación deste convenio no BOP de Lugo para modificar as contías que ata agora viñan aplicando á nova estrutura salarial. Nos sucesivos anos de vixencia o prazo de dous meses comezará a contar desde a publicación no BOP de Lugo das táboas salariais correspondentes a ese período.

¹ Publicado no DOG núm. 147, do 2 de agosto de 2005.

Exclúese do sistema previsto neste artigo o complemento de antigüidade e os complementos extrasalariais ou que non cotizen á Seguridade Social.

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

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Serán respectadas estritamente ad personam aquelas condicións máis beneficiosas que teña o traballador ou traballadora concedidas pola empresa, por pacto ou costume, coa excepción prevista no artigo 6º.

Capítulo III

Comisión paritaria

Artigo 8º.-Comisión mixta paritaria.

Créase unha comisión mixta paritaria entre as partes asinantes deste convenio colectivo, integrada por tres representantes da parte empresarial e tres da parte sindical, un por cada unha das centrais asinantes deste convenio, que exercerán voto ponderado en función da representatividade vixente en cada momento para cada unha delas.

As funcións da comisión mixta paritaria que se crea a medio deste artigo serán vixiar o cumprimento deste convenio, interpretar os preceptos incluídos nel e exercer funcións de arbitraje nos problemas ou cuestións suscitados como consecuencia da súa aplicación.

Calquera das partes poderán promover a reunión da comisión paritaria notificándollo por escrito ao resto dos membros dela con antelación de 72 horas á data da reunión. Así mesmo, calquera interesado en presentar consulta á comisión paritaria poderá dirixila á comisión paritaria no seguinte domicilio: Confederación de empresarios de Lugo; Comisión Mixta Paritaria do convenio colectivo da Sanidade Privada da Provincia de Lugo; Praza de Santo Domingo, nº 6-8, 2º andar; 27001 Lugo.

Capítulo IV

Tempo de traballo

Artigo 9º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo queda fixada durante a vixencia deste convenio en 1.800 horas de traballo efectivo.

As empresas poderán distribuir a xornada establecida no parágrafo anterior 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.

En todo caso, a distribución da xornada anual levarase a cabo no cómputo mensual a razón de 163 horas e 37 minutos ao mes.

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

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

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

Artigo 10º.-Horas extraordinarias.

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

B. A realización de horas extraordinarias por parte do traballador será voluntaria, coas excepcións que resulten deste artigo.

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

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.

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

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

4. No ámbito deste convenio fíxase un máximo de 60 horas anuais de horas extraordinarias nas cales, se for o caso, non se computarán as establecidas no número 2.

D. As horas extraordinarias serán compensadas da seguinte forma: compensación por tempo de descanso equivalente, a disfrutar nos quince días seguintes ao período en que tivese lugar a hora extraordinaria.

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

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

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

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

Artigo 11º.-Gardas localizadas.

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

Artigo 12º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio colectivo terá dereito a un período de vacacións anuais de 30 días naturais, retribuído conforme a media obtida polo traballador polos conceptos económicos salariais dos tres meses anteriores á data de iniciación das vacacións.

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

En caso de desfrute de vacacións de modo fraccionado en dous períodos, o traballador terá preferencia na escolla dun dos períodos de desfrute, tendo a empresa a preferencia con relación ao outro período.

Con independencia da situación en que se encontren os traballadores, poderán cambiar entre eles as vacacións sempre coa oportuna comunicación á empresa, debidamente asinada por ambos os traballadores, e sempre que se trate de traballadores de categoría equivalente que presten servizos na mesma unidade o sección. A comunicación deberase facer con polo menos un mes de antelación á data do inicio do período de vacacións do persoal afectado.

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

Artigo 13º.-Licenzas e permisos.

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

- a) No caso de falecemento de cónxuxe, pais e fillos: 5 días.
- b) No caso de falecemento do resto de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que convivan co traballador: 4 días.
- c) No caso anterior, de non mediar convivencia co traballador: 3 días se o falecemento ten lugar na comunidade autónoma. Se ten lugar fóra da comunidade autónoma o prazo será de 4 días.
- d) No caso de accidente ou enfermidade grave ou hospitalización, debidamente acreditada, de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días se o parente está na comunidade autónoma. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento fóra da comunidade autónoma, o prazo será de 4 días.
- e) No caso de matrimonio do traballador: 15 días naturais.
- f) No caso de matrimonio de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: un día.
- g) No caso de nacemento de fillo ou adopción: 4 días. Se o parto ou adopción é múltiple o prazo será de 5 días.
- h) No caso de cambio de domicilio: 1 día. Se o cambio ten lugar para localidade distinta da que viñese sendo a residencia habitual do traballador, o prazo será de 2 días.
- i) Polo tempo indispensable para acudir a exames. No caso de concorrencia masiva para exames na mesma data, procuraranse os mecanismos de garantía necesarios para non comprometer a cobertura asistencial.
- j) Polo tempo indispensable para asistir a consulta médica oficial, probas ou recoñecementos médicos en centros sanitarios.

k) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban de realizar dentro da xornada de traballo.

l) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, incluído o exercicio do sufraxio activo.

m) As traballadoras, por lactación 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 coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai, no caso de que ambos traballen.

n) Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

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 se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

Para os efectos previstos neste artigo, asimilárase ao cónxuxe a parella de feito que conviva co traballador ou traballadora sempre que estean debidamente inscritas no rexistro de parellas de feito do concello correspondente.

A maiores do anterior, o persoal suxeito a este convenio con máis dun ano de antigüidade na empresa, terá dereito a un permiso non retribuído de ata un máximo de 15 días naturais ao ano, sempre e

cando se solicite xustificadamente e cunha antelación de, polo menos, unha semana. En todo caso as empresas poderán denegar de forma motivada e por causas organizativas o disfrute do permiso non retribuído previsto no parágrafo anterior, dentro dos dous días seguintes á súa solicitude.

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

Artigo 14º.-Días de libre disposición.

Establécense como días de libre disposición:

-Para o ano 2005: 1 día/ano.

-Para os anos 2006 e 2007: 2 días/ano.

As partes asinantes asumen a vontade institucional de chegar a 3 días de libre disposición para o ano 2008.

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

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

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

Artigo 15º.-Excedencias.

A. Excedencia forzosa.

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

B. Excedencia voluntaria.

O traballador con polo menos un ano de antigüidade na empresa terá dereito a desfrutar de excedencia voluntaria, por calquera causa, cuxa duración non poderá ser inferior a un ano nin superior a cinco.

En tal caso, o traballador conservará un dereito preferente ao reingreso, no caso de existencia de vacantes de igual ou similar categoría á súa, e o tempo de excedencia non computará para os efectos de antigüidade.

C. Excedencia por coidado de menores.

O traballador terá dereito a desfrutar de excedencia para o coidado de fillos, tanto o sexan por natureza como adoptivo, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, cuxa duración máxima será de tres anos contados desde a data de nacemento do fillo ou, se for o caso, da resolución administrativa ou xudicial.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se for o caso, porá fin á que se viñese desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un de eles poderá exercer este dereito.

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

D. Excedencia por coidado de parentes.

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

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

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

Capítulo V

Retribucións

Artigo 16º.-Salario base e cláusula de revisión salarial.

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

Ano 2004. A contía do salario base será para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2004 a que figura para cada unha das categorías na táboa salarial anexa, resultado de aplicar un incremento dun 3,2% sobre as táboas salariais revisadas do ano 2003.

Ano 2005. O incremento salarial para o período que vai desde o 1 de xaneiro do ano 2005 ata o 31 de decembro do ano 2005 será do IPC previsto polo Goberno para o ano 2005 máis 0,75.

Establécesamento para o ano 2005 unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o IPC real estatal o 31 de decembro de 2005 supere o IPC previsto polo Goberno para o mesmo período. A diferenza, se é o caso, entre o IPC previsto e o IPC real aboarase, na súa totalidade, e con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2005. A cantidade resultante, se é o caso, será aboada, no mes de febreiro de 2006, con independencia da publicación das táboas no correspondente BOP.

Ano 2006. O incremento salarial para o período que vai desde o 1 de xaneiro do ano 2006 ata o 31 de decembro do ano 2006 será do IPC previsto polo Goberno para o ano 2006 máis 1 punto.

Establécese para o ano 2006 unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o IPC real estatal no 31 de decembro de 2006 supere o IPC previsto polo Goberno para o mesmo período. A diferenza, se é o caso, entre o IPC previsto e o IPC real aboarase, na súa totalidade, e con efectos retroactivos, desde o 1 de xaneiro de 2006. A cantidade resultante, se é o caso, será aboada, no mes de febreiro de 2007, con independencia da publicación das táboas no correspondente BOP.

Ano 2007. O incremento salarial para o período que vai desde 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 1,25 puntos.

Establécese para o ano 2007 unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o IPC real estatal no 31 de decembro de 2007 supere o IPC previsto polo Goberno para o mesmo período. A diferenza, se é o caso, entre o IPC previsto e o IPC real aboarase, na súa totalidade, e con efectos retroactivos, desde o 1 de xaneiro de 2007. A cantidade resultante, se é o caso, será aboada, no mes de febreiro de 2008, con independencia da publicación das táboas no correspondente BOP.

Estes mesmos incrementos se aplicarán para a antigüidade.

Artigo 17º.-Antigüidade.

Os traballadores comprendidos dentro do ámbito de aplicación deste convenio colectivo percibirán como complemento persoal de antigüidade un aumento periódico polo tempo de servizos prestados á mesma empresa, consistente no aboamento de trienios devengandos desde o 1 de xaneiro de 1999 nas seguintes contías:

Ano 2004: 18,61 euros o trienio cun límite de dez trienios.

Ano 2005: 19,12 euros o trienio cun límite de dez trienios.

Ano 2006: o importe do trienio será o que resulte de aplicar sobre o importe do trienio do ano 2005 o incremento pactado para o ano 2006 no artigo 16 deste convenio.

Ano 2007: o importe do trienio será o que resulte de aplicar, sobre o importe do trienio do ano 2006, o incremento pactado para o ano 2007 no artigo 16 dese convenio.

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

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

Artigo 18º.-Pagas extraordinarias: xullo e Nadal.

Establécense para o ámbito de aplicación deste convenio dúas pagas extraordinarias ao ano, de xullo e Nadal, que consistirán, cada unha delas, nunha mensualidade de salario base máis antigüidade, entendéndose por antigüidade tanto a consolidada que devengasen ata o 31 de decembro de 1998 como a que devengasen a partir do 1 de xaneiro de 1999 en función dos trienios establecidos neste convenio.

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

Artigo 19º.-Pagas extraordinarias: paga de beneficios.

Así mesmo, establécesamento no ámbito de aplicación deste convenio unha paga extraordinaria chamada de beneficios, a cobrar o 15 de abril de cada ano, na contía de 30 días de salario base máis antigüidade, incluíndo a antigüidade consolidada e a devengada a partir do 1 de xaneiro de 1999.

Artigo 20º.-Plus de nocturnidade.

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

Considérase traballo nocturno o comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas do día seguinte. Se o tempo traballado dentro do período nocturno fose inferior a catro horas, aboarase exclusivamente sobre as horas traballadas.

Este plus non afecta o persoal que fose contratado para un horario nocturno fixo.

Artigo 21º.-Complemento de posto de traballo. Complemento de toxicidade.

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

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

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

Este complemento de posto de traballo percibirase única e exclusivamente mentres o traballador desempeñe efectivamente a praza ou posto calificado, e non suporá a consolidación persoal do dereito cando

o produtor que o veña percibindo sexa destinado a posto de traballo non cualificado como de toxicidade.

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

Artigo 22º.-Cláusula de desvinculación.

As empresas que atravesen graves dificultades económicas poderán ser eximidas do incremento salarial pactado do ano en que se atopen nesa situación.

As empresas deberán dirixirse á comisión paritaria do convenio no prazo dun mes desde a publicación do convenio.

Para valorar a situación da empresa, esta deberá remitir, coa solicitude de desvinculación salarial, á comisión paritaria a seguinte documentación, en fotocopias compulsadas pola comisión paritaria ou outro organismo autorizado para documentos públicos e asinadas polo representante legal da empresa nos documentos privados:

- Ingresos dos catro anos anteriores.
- TC1 e TC2 dos catro anos anteriores.
- Balance dos catro anos anteriores.
- Conta de resultados dos catro anos anteriores.
- Memorias dos catro anos anteriores.
- Informe relativo aos aspectos financeiros, produtivos e organizativos dos últimos catro anos da empresa.

- Certificación da situación da empresa ante a Seguridade Social e Facenda.
- Declaración do imposto de sociedades dos últimos catro anos.
- Declaración de estar ao día no pagamento de salarios.
- Subvencións, se é o caso, recibidas das administracións públicas nos catro anos anteriores.

- Doazóns, se é o caso, recibidas nos catro anos anteriores.
- Prego de condicións dos contratos dos que fôra adxudicataria a empresa e contratos asinados, correspondentes aos ditos concursos, así como á revisión e renovación deles. Todo isto, correspondente os cinco últimos anos.

- Listaxe de contratos coas administracións públicas ou empresas privadas.
- Plano de viabilidade da empresa en que se prevexa temple o suposto desvinculación salarial.

- Fórmula de garantía dos postos de traballo.
- Toda a documentación a que teñan dereito os representantes dos traballadores e os órganos de representación segundo o Estatuto dos traballadores.

- E toda aquela documentación que sexa requirida por calquera das partes da comisión paritaria.

No prazo de 20 días naturais seguintes á comunicación, a empresa facilitaralle á comisión paritaria a documentación reflectida no parágrafo anterior, con independencia da calquera outra que se solicite durante a análise das circunstancias por que a empresa se acollese á cláusula de desvinculación salarial.

Nos 15 días seguintes, as partes acordarán a procedencia ou improcedencia da aplicación desta cláusula.

No caso de acordo por unanimidade da comisión paritaria, aplicarase a cláusula de desvinculación salarial.

Ante a falta de acordo da comisión paritaria, quedarán abertas as vías administrativas e xurídicas competentes.

As empresas non poderán facer uso desta cláusula durante máis dun ano de vixencia do convenio.

Rematado o período de desvinculación salarial das empresas afectadas, estas quedan obrigadas á actualización inmediata das diferenzas pactadas no período de desvinculación salarial e, polo tanto, as bases salariais resultantes acomodaranse no ano seguinte consonte os niveis que tivesen existido de non aplicarse a desvinculación.

Capítulo VI

Prestacións sociais

Artigo 23º.-Incapacidade temporal.

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

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

Artigo 24º.-Xubilación.

Os traballadores poderán acollerse a xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo as empresas substituír o traballador que opte pola xubilación, simultaneamente ao seu cesamento, por outro traballador nas condicións indicadas no mencionado real decreto.

Artigo 25º.-Recoñecementos médicos.

Todas as empresas vinculadas por este convenio estarán obrigadas a solicitar do Gabinete Técnico Provincial, Servizo Social de Hixiene e Seguridade no Traballo ou outro centro asistencial similar un recoñecemento anual como mínimo para todo o persoal. A empresa, logo da correspondente citación por escrito en que deberá figurar o día, a hora e o lugar do recoñecemento, facilitará o tempo nece

sario para a súa realización, tempo que será aboado pola empresa.

A comisión de saúde laboral establecerá, se for o caso, o contido mínimo do recoñecemento médico conforme cada posto de traballo.

Artigo 26º.-Póliza de seguro.

As empresas suxeitas a este convenio contratarán a favor dos seus traballadores, no prazo de dous meses contados desde a publicación deste convenio no BOP de Lugo e con efectos desde o cumprimento deste prazo, un seguro que cubra os riscos de invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, así coma morte, derivados de accidente de traballo e enfermidade profesional, na contía de 12.000 euros.

Capítulo VIII

Contratación

Artigo 27º.-Forma do contrato de traballo.

No ámbito de aplicación deste convenio os contratos de traballo deberán de ser formalizados por escrito, especificándose a categoría profesional e, se é o caso, o período de proba pactado.

Artigo 28º.-Período de proba.

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

Artigo 29º.-Contratos eventuais previstos no artigo 15.1º b) do Real decreto legislativo 1/1995.

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

Artigo 30º.-Contrato de traballo en prácticas.

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

Artigo 31º.-Aviso previo para o cesamento.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa están obrigados a poñelo en coñecemento desta, cumprindo cun prazo de aviso previo de 15 días.

O incumprimento por parte do traballador da obriga de avisar coa indicada antelación dará dereito á empresa a descontar da súa liquidación o importe do salario dun día por cada día de atraso no aviso previo.

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

Capítulo IX

Outras materias

Artigo 32º.-Saúde laboral.

1. Principios xerais. De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, os traballadores e traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber da empresa na protección dos traballadores 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 a empresa está obrigada a garantir a formación práctica e axeitada nestas materias a todos os traballadores.

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

2. Participación dos traballadores:

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

O nomeamento, as competencias e as facultades dos delegados de prevención serán as definidas nos artigos 35 e 36 da Lei de prevención de riscos laborais, así como as que emanen das decisións do comité central de seguridade e saúde, e as que se acorden no regulamento propio do comité.

b) Comité de seguridade e saúde laboral. É o órgano paritario e colexiado de representación e participación periódica sobre actuacións dos centros de traballo en materia de prevención de riscos laborais.

c) Comisión central de seguridade e saúde laboral. Constituirase unha comisión central de seguridade e saúde laboral no ámbito do propio convenio. É o órgano paritario e colexiado de participación e representación, do cal emanan as directrices para os delegados de prevención.

Estará constituído nun prazo máximo dun mes desde a publicación deste convenio. A súa composición será paritaria entre os membros nomeados pola patronal e os nomeados polas centrais sindicais con representación no sector e asinantes deste convenio.

A comisión central terá as seguintes competencias:

1. Vixiar o cumprimento do artigo 25 do convenio.
 2. Elaborar un catálogo de dereitos e deberes dos traballadores en materia de saúde laboral.
 3. Elaborar un plan de formación de saúde laboral, en función das necesidades formativas.
 4. Realizar accións tendentes a promover a difusión e coñecementos sobre a lexislación de prevención de riscos laborais.
 5. Establecer un catálogo de postos de traballo para discapacitados e adaptación deles.
 6. Dictame e consulta sobre recursos humanos, materiais e determinación de medios en esta materia.
 7. Asesorar tecnicamente a empresa e representantes dos traballadores.
 8. Analizar e dar a conformidade ás actuacións da empresa tendentes á aplicación das características da Lei de prevención de riscos laborais no seu ámbito de actuación.
 9. Vixiar as obrigas asinadas pola devandita lei á empresa, especialmente en materia de:
 - 9.1. Deseño e aplicación de plans e programas de actuación preventiva. Participación nos servizos de prevención.
 - 9.2. Avaliación dos factores de risco.
 - 9.3. Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación dos traballadores.
 - 9.4. Vixiancia da saúde dos traballadores a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análises de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.
 - 9.5. Elaboración do mapa de riscos laborais, establecendo plans de prevención, seguimento e avaliación deles.
 - 9.6. Investigación e determinación das enfermidades profesionais, detección e control de actividades potencialmente perigosas.
 - 9.7. Estudo da epidemioloxía laboral.
 - 9.8. Protección específica da xestación e do período de lactación.
- No caso de que se dese algún conflito entre empresa e traballadores por calquera das materias previstas neste artigo, será preceptivo que, con carácter previo, se é o caso, a acudir á vía xudicial, o que pretende instar esta vía acuda á comisión central de seguridade e saúde laboral do convenio para os efectos de que esta emita informe sobre a cuestión controvertida.

Artigo 33º.-Cota sindical.

A requirimento dos traballadores afiliados a algunha das centrais sindicais asinantes deste convenio, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

O traballador interesado na realización desta operación remitirá á dirección da empresa un escrito en que expresará con claridade a orde de desconto, a central sindical a que pertence, a contía da cota sindical, así como o número da conta da Caixa de Aforros ou entidade bancaria a que lle deba ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as anteditas detraccións, salvo indicación en contra do traballador.

Artigo 34º.-Dereitos sindicais.

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

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

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

Artigo 35º.-Roupa de traballo.

As empresas facilitarán anualmente aos traballadores roupa e calzado, tendo estes a obriga de utilizar e conservar as ditas pezas de roupa.

Artigo 36º.-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.

Disposicións adicionais

Primeira.-Lexislación supletoria.

En todo o non expresamente previsto neste convenio colectivo, observarase o disposto na ordenanza laboral de hospitalización, consulta e asistencia, no Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais de aplicación.

Segunda.-Atrasos.

As empresas disporán dun prazo de dous meses contado desde a publicación deste convenio no BOP de Lugo para o aboamento aos traballadores dos atrasos de salarios a que haxa lugar.

ANEXO

Táboas salariais 2004

Convenio colectivo de sanidade privada de Lugo

Vixencia 1-1-2004 ao 31-12-2004

Categorías profesionais	S. base mensual
-Persoal técnico sanitario:	
Médico adxunto	829,40
Médico xeneralista	829,40
Psicólogo	829,40
Farmacéutico, odontólogo	829,40
ATS/DUE, matronas	687,79
Fisioterapeuta, logopeda	687,79
Técnico especialista	598,10
Hixienista dental, dietista	598,10
-Persoal subalterno sanitario:	
Auxiliar de enfermaría	560,19
Auxiliar sanitario	560,19

Celador sanitario	556,30
Coidador sanitario	556,30
Axudante odontoloxía	556,30
Axudante fisioterapia	556,30
-Persoal técnico non sanitario:	
Letrado, economista	829,40
Físico, químico	829,40
Graduado social	687,79
Asistente social	687,79
Titulado mercantil	687,79
-Persoal administrativo:	

Xefe de sección administrativo	598,10
Oficial administrativo	575,75
Auxiliar administrativo	560,19
-Persoal de servizos xerais:	
Xefe de almacén	598,10
Cociñeiro	560,19
Axudante cociña	555,53
Telefonista	555,53
Costureira	555,53
Pinche, camareira	555,53
Pasadora de ferro, lavandeira	555,53
Limpadora	555,53

-Persoal de oficios varios:	
Electricista, mecánico, carpinteiro, fontaneiro calefactor, albanel, xardineiro, condutor	560,19
Axudante	555,53
Peón	555,53
Vixilante nocturno	560,19
Conserxe	555,53
Porteiro	555,53

Táboas salariais 2005

Convenio colectivo de sanidade privada de Lugo Vixencia 1-1-2005 ao 31-12-2005

Categorías profesionais	S. base mensual
-Persoal técnico sanitario:	
Médico adxunto	852,21

Médico xeneralista	852,21
Psicólogo	852,21
Farmacéutico, odontólogo	852,21
ATS/DUE, matronas	706,70
Fisioterapeuta, logopeda	706,70
Técnico especialista	614,55
Hixienista dental, dietista	614,55
-Persoal subalterno sanitario:	
Auxiliar de enfermaría	575,60
Auxiliar sanitario	575,60
Celador sanitario	571,60
Coidador sanitario	571,60

Axudante odontoloxía	571,60
Axudante fisioterapia	571,60
-Persoal técnico non sanitario:	
Letrado, economista	852,21
Físico, químico	852,21
Graduado social	706,70
Asistente social	706,70
Titulado mercantil	706,70
-Persoal administrativo:	
Xefe de sección administrativo	614,55
Oficial administrativo	591,58

Auxiliar administrativo	575,60
-Persoal de servizos xerais:	
Xefe de almacén	614,55
Cociñeiro	575,60
Axudante cociña	570,81
Telefonista	570,81
Costureira	570,81
Pinche, camareira	570,81
Pasadora de ferro, lavandeira	570,81
Limpadora	570,81
-Persoal de oficios varios:	
Electricista, mecánico, carpinteiro, fontaneiro calefactor, albanel, xardineiro, condutor	575,60

Axudante	570,81
Peón	570,81
Vixilante nocturno	575,60
Conserxe	570,81
Porteiro	570,81