Deputación DA CORUÑA
www.dacoruna.gal
BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DA CORUÑA
D.L.: C-1-1958
BOP
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA
JUEVES, 27 DE JULIO DE 2017 | BOP NÚMERO 141

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución pola que se inscribe no Rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo do sector de "Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos" da provincia da Coruña

Visto o expediente do Convenio colectivo de ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION ASISTENCIA CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS (código de convenio n.º 15000545011981), que foi subscrito pola comisión negociadora o día 05 de maio de 2017, de conformidade co disposto no artigo 90.º. 2 e 3.º do Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

RESOLVE:

1.º.–Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 11 de xullo de 2017.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTABLECEMENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA E LABORATORIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS DA CORUÑA

Título preliminar

Reunidos, por unha parte, a Asociación Empresarial de Centros de Asistencia Sanitaria da Coruña e, por outra parte, CIG, UGT, e CC.OO., de acordo á representación adquirida, acordan:

Artigo 1.º.–Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación en toda a provincia da Coruña e establece as normas básicas e regula as condicións mínimas de traballo entre as empresas destinadas a establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta elaboratorios de análises clínicas, coa excepción das institucións da Seguridade Social.

Artigo 2.º.–Ámbito funcional.

Este convenio provincial regula as condicións de traballo entre as empresas que desenvolven a súa actividade dentro do grupo de establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas, coa excepción das institucións da Seguridade Social.

Artigo 3.º.–Ámbito temporal.

A duración deste convenio será de 3 anos, do 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2018, prorrogándose automaticamente por períodos anuais, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes dentro dos dous últimos meses de vixencia do convenio ou das súas prórrogas. En todo caso, unha vez rematada a súa vixencia, este manterá en vigor o seu contido normativo, ata que sexa substituído por un novo convenio colectivo.

Os efectos do convenio entrarán en vigor dende a data da súa publicación no BOP, agás o artigo 4 relativo ao incremento salarial que ten carácter retroactivo.

Número de anuncio 2017/6113

Artigo 4.º.–Revisión salarial.

O incremento salarial, queda como sigue:

– Ano 2016: 1,6%

– Ano 2017: 1,6%

– Ano 2018: 1,6%

Aplicándose para o 2016 e 2017 a subida ao mes seguinte da publicación deste convenio no BOP, co correspondente pago de atrasos. No ano 2018 incremento farase efectivo dende o mes de xaneiro. Nestes dous últimos anos, farase a revisión do IPC ata o 2,0%.

Artigo 5.º.–Vinculación á totalidade.

Este convenio constitúe un todo orgánico e as partes quedan vinculadas ao cumprimento na súa totalidade. Se no proceso de homologación a autoridade competente modifica algunha das cláusulas na súa actual redacción, a comisión negociadora deberase reunir para considerar se cómpre modificación, mantendo a vixencia do resto do articulado doconvenio ou se, pola contra, a modificación de tal ou tales obriga a revisar as condicións recíprocas que as partes fixen.

Artigo 6.º.–Garantía "ad personam".

Por seren condicións mínimas as outorgadas neste convenio, respectaranse "ad personam" as máis beneficiosas consideradas no seu conxunto e cómputo anual.

Artigo 7.º.–Dereitos sindicais.

As empresas recoñecerán a todos os sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos e consubstanciais para afrontaren a través deles as necesarias relacións entre as persoas traballadoras e empresarios/as, sempre queaqueles teñan unha afiliación do 15 por cento.

a) As empresas respectarán o dereito de todos os/as traballadores e traballadoras a sindicárense libremente, admitiránque as/os traballadoras/es afiliadas/os a un sindicato poidan realizar xuntanzas, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal das empresas.

Non poderán suxeitar o emprego dun traballador ou dunha traballadora á condición de que non se afilie ou renuncie ásúa afiliación sindical, e tampouco despedir a un traballador ou a unha traballadora ou prexudicalos de calquera outra formapor mor da súa afiliación ou actividade sindical.

Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas que dispoñan de suficiente afiliación, co fin deque esta se distribúa fóra das horas de traballo e sen que o exercicio de tal práctica poida interromper o proceso productivo.

Todos os centros dispoñerán dun taboleiro sindical, no que os sindicatos debidamente implantados poderán inserir comunicacións, das que remitirán copia á dirección da empresa.

b) **Cota sindical.**–Por requirimento dos traballadores afiliados e das traballadoras afiliadas ás centrais sindicais ou sindicatos que posúan a representación previa referida no parágrafo anterior, as empresas descontaranlle na súa nómina mensual o importe da cota sindical correspondente. As persoas traballadoras interesadas en tal operación remitirán á dirección da empresa un escrito no que expresarán con claridade a orde do desconto, á central sindical ou sindicato ó que pertence, a contía da cota, así como o número de conta corrente á que se debe transferir esta cantidade. As empresas efectuarán as ditas detraccións, agás indicación en contra, durante períodos dun ano. A dirección da empresa entregaralle copia da transferencia á persoa representante do sindicato.

c) **Negociación colectiva.**–A os cargos de relevancia nacional das centrais implantadas nacionalmente e que participen nas comisións negociadoras dos convenios, mantendo a súa vinculación como persoas traballadoras en activo dalgunha empresa, seranlles concedidos permisos retribuídos por éstas, co fin de facilitarlles o labor como negociadores e durante o transcurso desta negociación, sempre que á empresa lle afecte a dita negociación.

d) **Excedencias.**–Poderá solicitar a situación de excedencia aquela persoa traballadora que posúa cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario do sindicato respectivo e nacional en calquera das súas modalidades. Permaneceráen tal situación mentres estexa no exercicio de dito cargo, reincorporándose á súa empresa se o solicitase no prazo dun mes, ó rematar o desempeño deste. En empresas cun cadro de persoal superior a 50 persoas traballadoras, as persoas afectadas polo remate da súa excedencia cubrirán a primeira vacante que, do seu grupo profesional, se produza no seu cadro de persoal de pertenza, agás pacto individual en contra.

e) **Asembleas.**–O número de asembleas de persoal que se poderán realizar nas condicións previstas que se establecenno artigo 78 do Estatuto dos Traballadores será de seis (6) ao ano, podendo distribuírse as datas da súa celebración

naforma que aqueles consideren máis conveniente. O disposto no parágrafo anterior entenderase sen prexuízo do que estableceo último parágrafo do devandito artigo 78.

Artigo 8.º.–Comité de empresa.

O comité de empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores e das traballadoras na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis, recoñécenselles aos comités de empresa as seguintes funcións:

A) Seren informados pola dirección da empresa:

a) Trimestralmente sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

b) Anualmente, coñecerán e terán á súa disposición o balance, a conta de resultados, a memoria e no caso de que a empresa revista forma de sociedade por accións ou participación, cantos documentos se lles dean a coñecer ás persoas asociadas.

c) Con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre as reestruturacións e as reducións do cadro de persoal, e sobre os plans de formación profesional da empresa.

d) En función da materia de que se trate:

1) Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias.

Estudios de tempo, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

2) Sobre a fusión, absorción ou modificación do "status" xurídico da empresa, cando isto supoña calquera incidenciaque afecte ó volume do emprego.

3) A empresa facilitaralle ó comité de empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o comité para efectua-las reclamacións oportunas, segundo a lexislación vixente, entre a empresa e, seé o caso, a autoridade laboral competente.

4) Sobre sancións impostas por faltas moi graves, e en especial, en supostos de despedimento.

5) No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e as enfermedades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos, cesamentos e ascensos.

B) Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

a) Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto ós pactos, condiciónsou usos da empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas entre a empresa e os organismosou tribunais competentes.

b) A calidade da docencia e da efectividade desta nos contratos de formación e capacitación da empresa.

c) As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa.

C) Colaborar, como regulamentariamente se determine, na xestión de obras sociais establecidas pola empresa, en beneficio das persoas traballadoras ou da súa familia.

D) Colaborar coa dirección da empresa para consegui-lo cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade na empresa.

E) Recoñécese ó comité de empresa capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relacionado co ámbito das súas competencias.

F) As persoas que integran o comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán o sixilo profesional en todo o referenteás letras a) e c) do punto A) deste artigo, aínda despois de deixaren de pertencer ó comité de empresa e en especialen todas aquelas materias sobre as que a dirección da empresa sinale expresamente o carácter reservado.

G) O comité velará non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios da non discriminación, igualdades de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

Artigo 9.º.–Garantías sindicais.

a) Ningunha persoa que forme parte do comité de empresa ou que sexa delegado ou delegada de persoal poderá ser despedido ou despedida nin ser sancionado ou sancionada durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguin-

te ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanciónse basese na actuación da persoa no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedecesen a outras causas, deberase tramitar expediente contradictorio, no queserá oído, a parte da persoa interesada, o comité de empresa ou representantes delegados ou delegadas de persoal, ou delegados ou delegadas do sindicato ó que pertenza, no suposto de estar recoñecido como tal na empresa.

Posuirán prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo, respecto dos demais traballadores e traballadoras, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

b) Non poderán ser discriminadas na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño dasúa representación.

c) Poderán exerce-la liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbalo normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicándolle todo isto previamente á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legalvixente para tal efecto.

d) Dispoñerán dun crédito de horas mensuais retribuídas cada unha das persoas do comité ou delegados e delegadasde persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas reunións de representación, de acordo coa seguinte escala:

Traballadores/as	**Horas**
Ata 100 traballadores/as	15
De 101 a 250 traballadores/as	20
De 251 a 500 traballadores/as	30
De 501 a 750 traballadores/as	35
De 751 traballadores/as en adiante	40

Non se computará dentro do máximo legal de horas o exceso que sobre este mesmo se produza con motivo da designación de delegados/as de persoal ou persoas que formen parte do comité de empresa como compoñentes de comisións negociadoras de convenios colectivos nos que sexan afectados/as e, polo que se refire á celebración de sesións oficiais,a través das cales transcorran tales negociacións, e cando a empresa en cuestión se vexa afectada polo ámbito de negociación referido.

e) Sen superar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas das que dispoñen os membros do comité de empresa ou persoas que son delegadas de persoal, co fin de prever a asistencia destas persoas a cursos de formación ou outras actividades.

f) O total de horas retribuídas dos membros do comité de empresa a que se refire a letra d) poderase acumular paraseren disfrutadas por un ou varios dos seus compoñentes sen superar o máximo total, sempre que medie acordo ó respectodo comité, debidamente comunicado á dirección da empresa con oito días de antelación ó mes de que se trate, e non supoña alteración grave do réxime laboral desta.

Artigo 10.º.–Clasificación profesional.

O persoal a que se refire este convenio será clasificado nos grupos e subgrupos que figuran no anexo I, capitulo I seccion primeira a deste convenio.

Tales grupos profesionais teñen carácter acumulativo e non implican a obriga de ter provistas todas elas se a necesidade ou volume do centro non o regulasen.

Cando a persoa traballadora realice funcións superiores ás do seu grupo profesional, por un período superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos, pode reclamar o ascenso. Así mesmo, terá dereito á diferencia retributiva entre o seu grupo profesional e a función que efectivamente realice.

No prazo de seis meses as partes comprometense a constituir unha comisión mixta que adapte os capitulos II e III do anexo os grupos profesionais que figuran no capitulo I do citado anexo.

Artigo 11.º.–Contrato de traballo.

O contrato de traballo efectuarase por escrito.

Deberán constar por escrito os contratos efectuados para formación por tempo e para obra ou servicio determinado e os contratos a tempo parcial. De non se cumprir tal esixencia, consideraranse efectuados por tempo indefinido.

Número de anuncio 2017/6113

En todo caso, calquera das partes poderá esixir que o contrato se formalice por escrito, mesmo no transcurso da relación laboral.

Artigo 12.º.–Período de proba.

Os ingresos que se acollan na empresa enténdense realizados a título de proba, a cal rexerase pola seguinte escala:

Técnicos titulados: seis meses

Resto do persoal, agás non cualificados: un mes.

Persoal non cualificado: 14 días laborais.

Ao persoal que supere o período de proba seralle recoñecida como data de antigüidade a de ingreso na empresa. En todo caso, o persoal en período de proba terá dereito á retribución e demais beneficios correspondentes a súa categoría.

Durante o período de proba, ámbalas dúas partes poderán rescindir o contrato sen previo aviso e sen que teña por isto dereito a reclamación ou indemnización algunha.

Artigo 13.º.–Ascensos.

Todo o persoal da empresa terá igualdade de condicións e dereito de preferencia a cubrir as vacantes existentes en calquera dos grupos profesionais destas.

Os ascensos efectuaranse coas condicións seguintes:

a) Titulación axeitada.

b) Coñecemento do posto de traballo.

c) Entrevista persoal.

d) Superar satisfactoriamente as probas que propoña a empresa, as cales se axeitaran ó posto de traballo que se vaia desempeñar.

Artigo 14.º.–Licenzas.

A persoa traballadora, logo de aviso previo e xustificación, poderase ausentar do traballo con dereito a remuneración polos motivos e tempos seguintes:

a) Quince días naturais por casamento.

b) Dous días por casamento de fillas ou fillos

c) Un día por casamento de irmás, irmáns, cuñadas e cuñados.

d) Sete días en caso de falecemento: do cónxuxe, de fillos/as de calquera dos cónxuxes.

e) Seis días por nacemento ou adopción de fillo/a.

f) Seis días en caso de falecemento de pais, nais de calquera dos cónxuxes.

g) Un día por casamento de pais ou nais.

h) Dous días en caso de doenza grave ou intervención de familiares a que se refiren os puntos anteriores, que se poderán ampliar ata sete días cando por tal motivo a persoa traballadora precise facer un desprazamento para tal efecto.

i) Dous días por falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o 2.º grado de consanguinidade ou afinidade, ampliándose a catro cando o traballador necesite facer un desprazamento a tal efecto. Nos supostos nos que o falecemento sexa de irmáns, irmás, cuñados e cuñadas o permiso será de cinco días. No caso unicamente de falecemento de tíos, tías, sobriños, sobriñas e curmáns que vivan no mesmo domicilio dous días, se non un día.

j) Un día, ampliable a dous, por traslado de domicilio.

k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal, inescusable.

l) Polo tempo indispensable, debidamente xustificado, para someterse a exames en centros de ensino.

m) Tres días de libre disposición, a disfrutar de común acordo coa dirección da empresa que non se poden acumular ás vacacións e quedando excluídos os períodos de máis actividade da empresa para o seu disfrute.

n) Polo tempo indispensable para a realización de probas, tratamentos ou consultas médicas, debidamente acreditadas do propio traballador.

Número de anuncio 2017/6113

Artigo 15 .º.–Vacacións.

Establecese un período de vacacións para todo o persoal das empresas afectadas por este convenio, que comprenderá 30 días naturais retribuídos conforme á media obtida pola persoa traballadora, por tódolos conceptos, en xornada normal,nos tres meses anteriores á data de iniciación destas.

Os departamentos de persoal dos diferentes centros estudiarán, sempre que as necesidades así o permitan, establecelo período vacacional e de forma rotatoria entre os meses de xuño a setembro, ambos incluídos.

En todo caso, e con independencia do punto anterior, as vacacións colleranse preferentemente no período de maio a outubro e en quendas rotatorias por servicios.

Artigo 16.º.–Excedencias.

Por coidado de fillos e familiares

O persoal terá dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo ou filla, tanto cando sexa por naturaleza, como por adopción ou acollemento persoal.

Este dereito concédese tamén para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade,que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A persoa que exerza este dereito poderá renunciar ó mesmo e pedir o reingreso na empresa solicitándoo por escrito. A reincorporación farase efectiva dentro dos trinta días seguintes á súa solicitude de reincorporación.

O período no que a persoa permaneza en situación de excedencia por algún dos motivos expostos neste apartado terá dereito á conservación do cómputo de antigüidade e á reserva do seu posto de traballo.

Cando a excedencia sobrepase os dous anos deberá de acreditarse non ter traballado noutra empresa da competencia mediante un informe de vida laboral.

Forzosa

Este tipo de excedencia concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistenciaao traballo, e dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia. Tamén poderán exercer este dereito aquelas persoas que posúa cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario do sindicato respectivo o nacional en calquera das súas modalidades, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, dacordo co indicado no apartado d), artigo 7.º deste convenio.

O reingreso na empresa, comunicarase con cinco días de antelación, e producirase en calquera caso dentro do mes seguinte ó cese no cargo.

Voluntaria

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

Este dereito só poderá ser exercitado outra vez pola mesma persoa se transcorreron catro anos desde o remate da anterior excedencia.

Solicitando o reingreso en tempo hábil, se non existisen prazas vacantes da súa categoría, o traballador excedente poderá ocupar unha vacante de categoría inferior á que antes desempeñaba, respectándose as condicións laborais e correspondentesá nova categoría, e conservando o seu dereito preferente a ocupar a primeira vacante que se produza na categoría ordinaria.

Terán dereito tamén a unha licenza non retribuída, non inferior a un mes e non superior a tres, con dereito á reserva do posto de traballo cuxo goce poderá pospoñerse por necesidades do servizo e non coincidirá co período vacacional. Agásno caso de hospitalización prolongada por accidente, enfermidade ou enfermidade grave que implique repouso domiciliario,acreditado por prescripción facultativa, do cónxuxe ou parentes de ata primeiro grao.

Será necesario acreditar o grao de parentesco e haberá que xustificar a denegación do permiso na data solicitada.

Artigo 17.º.– Protección á maternidade e lactación.

Protección á maternidade

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto (en centros públicos e privados), previo aviso ó empresario e xustifica-

ción da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Este permiso será extensible ó tempo necesario para asistir á realización de tratamentos de reprodución asistida.

O Cónxuxe ou parella de feito terá dereito a un permiso retribuído para acompañar á parella, no caso de realización de exames prenatais ou técnicas de preparación ó parto e tratamentos de reprodución asistida, sempre e cando estea xustificada a necesidade de realización dentro da xornada de traballo

Lactación

Este permiso constitúe un dereito individual das persoas, homes e mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores nos caso que ambos traballen.

Por lactación dun fillo ou filla menor de 12 meses, a persoa terá dereito a unha hora de ausencia de traballo, que poderá dividir en dúas fraccións de media hora cada unha. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen. No caso de nacementos múltiples, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito.

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactación, a vontade da persoa traballadora, por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, nun total de 16 días laborais despois do gozo do permiso de maternidade. No caso de nacemento múltiple, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito.

Artigo 18.º.–Salario base.

O soldo base é o que consta para cada categoría profesional na táboa salarial anexa a este convenio.

Non existirá ningunha diferencia salarial en igual prestación de servicios por razón de xénero.

Artigo 19.º.–Complemento persoal de antigüidade.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá, por este concepto, un cinco por cento do salario base por cada tres anos de servicio na empresa. A data inicial para o cómputo da antigüidade será a de ingreso na empresa.

O importe de cada trienio comezará a retribuírse dende o día 1 do mes seguinte o seu vencemento.

En caso de que as persoas traballadoras con contrato en prácticas ou de formación continuasen ó servicio da empresa ó remataren aquelas, computaráselle o tempo traballado en virtude de tales contratos para os efectos de antigüidade.

Artigo 20.º.

1. **Complemento de traballo nocturno.**–Este complemento consistirá no 25 por cento do salario base. Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 do día seguinte. Se o tempo traballado dentro do período nocturno fose inferior a tres horas, aboarase exclusivamente sobre as horas traballadas.
2. **Plus de festivos.**–Abonarase a cantidade de 15€ (a maiores do salario base día), por cada festivo traballado.

Artigo 21.º.–Complemento de especialidade, toxicidade, perigosidade e penosidade.

Por mor da maior toxicidade, perigosidade e penosidade, establécese un complemento retributivo para todo o persoal que desempeñe traballos nalgunha das seguintes seccións ou departamentos: quirófanos, radioelectroloxía, radioterapia,medicina nuclear, citostáticos, laboratorio de análise, unidade de coidados intensivos, hemodiálise, anatomía patolóxica.

A contía do complemento será do 15 por cento do salario base.

Para ter dereito a percepción deste complemento será preciso que a dedicación do productor ó posto de traballo teña carácter exclusivo ou preferente, e en forma habitual ou continuada. Considerarase como continuada a dedicación nas actividades penosas, tóxicas e perigosas nun horario superior a media xornada.

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

Este complemento percibirase única e exclusivamente mentres a persoa desempeñe a praza ou posto cualificado, e non suporñerá a consolidación persoal do dereito cando a persoa que o veña percibindo sexa destinado a posto de traballo ou cualificado como de especialidade.

As empresas comprométense a adoptar as medidas oportunas para reducir no posible a toxicidade, perigosidade e penosidade no desempeño da prestación polas persoas traballadoras.

Artigo 22.º.–Gratificacións extraordinarias.

a) Unha paga extraordinaria polo 15 de xullo e outra de Nadal, sendo o importe da cada unha delas dunha mensualidade do salario base máis a antigüidade, que se fará efectiva nos días hábiles inmediatamente anteriores a estas datas.

Número de anuncio 2017/6113

b) Unha gratificación anual en concepto de premio de vinculación ou permanencia por importe dunha mensualidade dosalario base máis antigüidade, que se cobrará durante o mes de outubro. Para ter dereito á percepción deste premio desvinculación será preciso ter traballado un ano na empresa.

Artigo 23.º.–Horas extraordinarias.

A iniciativa do traballo en horas extraordinarias correspóndelle á empresa e a libre aceptación da persoa traballadora.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que se realicen sobre a xornada laboral ordinaria. Aboaranse cun incremento do 75 por cento sobre o salario que correspondese a cada hora ordinaria.

Ámbalas dúas partes acordan a conveniencia de reduciren ó mínimo indispensable as horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias habituais: supresión.

b) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como de risco de perda de materiais e materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estructural derivadas da actividade de que se trata: mantemento, sempre que non caiba utilización das distintas modalidades da contratación temporal ou parcial establecidas pola Lei.

Artigo 24.–Xornadas de traballo.

A xornada de traballo para as empresas e persoas traballadoras afectadas por este convenio será de 40 horas semanais, computándose o tempo de descanso (bocadillo) de 15 minutos como traballo efectivo.

Como mínimo gózase dun fin de semana libre cada 4 semanas.

Establecerase a xornada continuada durante os meses de xullo, agosto e setembro para todas as persoas traballadoras afectadas por este convenio, coa excepción de que aquelas persoas que traballen en consultas e naqueles servizos que, por unhas especiais características e co actual cadro de persoal, non permitisen aquela implantación, caso no que estas persoas serán compensadas cun día libre en cada un dos devanditos meses con independencia do legalmente establecido.

No caso de non existir acordo entre as partes, as súas discrepancias someteranse ó dictame da comisión paritaria.

Correspóndelle á empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servicio.

Flexibilización de xornada

O persoal con fillas ou fillos menores de 12 anos, ou con familiares con dependencia debidamente acreditada, terán dereito a solicitar a flexibilización da xornada de traballo, a distribución do horario deberá ser acordada entre a persoa que o solicita e o empresario.

Naqueles servizos nos que por causas organizativas non sexa posible flexibilizar o horario, a dirección comprométese a comunicar con carácter preferente unha vacante nun posto de traballo de similar categoría que si o permita ou favorecer a permuta entre distintos postos de traballo sempre que se cumpran uns requisitos prestablecidos e as dúas persoas estean de acordo.

Notificarase ao comité de empresa por parte da dirección os casos nos que se produzan estas flexibilizacións de xornada atendendo ós aspectos de confidencialidade que marca a Lei orgánica de protección de datos.

Reducción de xornada

A persoa que, por razóns de garda legal, teña ó seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial acreditada, que non desempeñe actividade retributiva, terá dereito á unha redución da súa xornada de traballo, coa diminución proporcional do seu salario, entre un mínimo de un octavo e un máximo da metade da xornada habitual que viñera desenvolvendo durante o último ano.

25.º.–Voluntariedade de noites.

O persoal maior de 55 anos con máis de 15 anos de antigüidade na empresa poderá solicitar por escrito perante o Departamento de Recursos Humanos a renuncia voluntaria á realización de quendas de noites. A dirección da empresa comprométese a comunicar por escrito, e con carácter preferente ás persoas interesadas en renunciar voluntariamente á realización de noites, calquera vacante ou praza de nova creación que se produza na empresa e que se adapte ás actitudes e aptitude da persoa que o solicita, e que teña como principal característica o feito de non ter que realizar quendas denoite.

Número de anuncio 2017/6113

Artigo 26.º.–Seguridade e hixiene.

Naqueles postos de traballo con especial risco de enfermidade (contaxios, infeccións, etc.) farase revisión médica, polomenos, semestralmente. Ó resto do persoal faráselle a dita revisión cando menos, unha vez ó ano. En caso de efectuar a revisión fóra das horas de traballo, o tempo empregado non será retribuído.

O recoñecemento aludido levarao a cabo un facultativo elixido polo traballador entre o persoal adscrito á empresa, codebido control por parte do comité de empresa.

O resultado de revisións médicas a que se refire este artigo farase constar nas oportunas fichas de cada traballador,debéndose remitir correspondente informe ao comité de empresa, a pedimento da persoa traballadora interesada.

Artigo 27.º.–Premios de xubilación.

Concederáselles un premio ás persoas que se xubilen antes dos 64 anos, de acordo coa seguinte táboa:

Xubilación ós 60 anos cumpridos: 3.606,07 €.

Xubilación ós 61 anos cumpridos: 3.005,06 €.

Xubilación ós 62 anos cumpridos: 2.404,05 €.

Xubilación ós 63 anos cumpridos: 1.803,04 €.

Artigo 28.º.–Persoal con capacidade diminuída.

Polo que atinxe ó persoal con capacidade física diminuída, non será este un motivo para que este persoal non poida optar a un posto de traballo axeitado ás funcións que poida desempeñar.

Artigo 29.º.–Complemento de incapacidade transitoria.

Nos supostos de baixa por I.T. as empresas aboarán ao traballador/traballadora, a partires do primeiro día de baixa,por esta continxencia, a diferencia entre a prestación económica con cargo á Seguridade Social e a Mutua de Accidentesde Traballo, co salario que o traballadora/traballadora teña recoñecido no momento do feito causante, ata o tope máximode cotización.

Artigo 30.º.–Prendas de traballo e uniforme.

As empresas facilitaranlle a todo o persoal o vestiario que este precise (zocos, batas, medias, buzos, etc.), que será renovable cando se precise, pero non poderá superar un ano. De igual xeito, o persoal que realice traballos especiais será dotado de pezas especiais: luvas, batas, etc.

Sen prexuízo da debida atención e coidado da roupa a que se refire este artigo por parte de cada unha das persoas traballadoras, o lavado e pranchado desta realizarase na empresa e por conta desta.

Artigo 31.º.–Atencións sociais.

A comisión paritaria do convenio estudiará a posibilidade de integrar o persoal do sector en calquera economato laboraldos existentes ou de nova creación, ou cooperativa de consumo ou institución similar, tan axiña como sexa posible, asícomo das condicións da súa integración.

O anterior non afectará ao persoal que está integrado nalgún dos establecementos citados.

As empresas darán facilidades nas quendas a todas aquelas persoas traballadoras que estean realizando estudios.

Recoméndaselles a tódalas empresas o estudio para establecer un seguro de responsabilidade civil para todo o persoal afectado por este convenio.

Artigo 32.º.–Permiso de formación.

16 horas anuais destinadas a formación para cursos homologados oficialmente cuxo contido estea directamente relacionado coas funcións do seu posto de traballo.

Artigo 33.º.–Comisión paritaria.

Establecese a comisión mixta paritaria do convenio como órgano encargado da administración, interpretación, aplicacióne vixilancia do cumprimento do convenio colectivo que permite ás partes asinantes do mesmo manter unha fluidez na comunicación e dar cumprida resposta aos conflitos que poidan xurdir na interpretación e aplicación dos artigos doconvenio.

A comisión estará integrada polos seguintes membros:

Tres vogais pola representación sindical asinante do convenio.

Tres vogais pola representación empresarial asinante do convenio.

Número de anuncio 2017/6113

A comisión mixta paritaria axuntarase con carácter ordinario no primeiro trimestre do ano a partir da sinatura do convenio,e con carácter extraordinario a petición de calquera das partes.

Son funcións da comisión paritaria, entroutras as seguintes:

A recepción de notificación dos acordos de inaplicación das condicións de traballo.

A resolución, no prazo máximo de sete días, das discrepancias xurdidas na obtención destes acordos se así o solicitaunha das partes.

A resolución de calquera dúbida da interpretación, aplicación e vixiancia do cumprimento do convenio colectivo.

A interpretación preceptiva e previa á tramitación xudicial ou extraxudicial de conflitos colectivos de interpretación.

A comisión paritaria velará asemade polo cumprimento do convenio coa finalidade de garantir a competencia leal entreas empresas do sector.

Artigo 34.º.–Solución extraxudicial de conflitos laborais.

Ante a importancia que ten a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederaciónde Empresarios de Galicia e as Centrais sindicais CIG, CC.OO., e UGT, as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse para calquera tipo de interpretación do mencionado convenio ás fórmulas articuladas do AGA.

Artigo 35.º.–Seguro de responsabilidade civil.

As empresas contarán cun seguro de responsabilidade civil.

Artigo 36.º.–Réxime disciplinario.

Establécese un réxime disciplinario para todas as empresas que figura no anexo II deste convenio.

Disposición adicional

As partes asinantes deste convenio comprométense a facilitar a negociación dun convenio colectivo a nivel autonómico.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO I

SECCIÓN 1.ª.–GRUPOS PROFESIONAIS E CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

As persoas traballadoras ás que este convenio se refire serán clasificadas nos grupos que se relacionan a continuación, en atención as funcións que efectúan:

Número de anuncio 2017/6113

GRUPO PROFESIONAL	ÁREAS FUNCIONAIS			
Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionáis				
	SANITARIA	SB. 2015	NON SANITARIA	SB. 2015
GRUPO I	Director/a médico/a		Director/a administrativo/a	
	Subdirector/a médico/a		Subdirector/a administrativo/a	
	Médico/a especialista.		Administrador/a	
	Grado en Medicina Xeral e Cirurxía /Médico adxunto			
	Farmacéutico/a		Economista, Letrado/a,	
	Odontólogo/a		Enxeñeiro/a, Arquitecto/a, Periodista	
	Psicólogo/a			
	Químico/a			
	Físico/a			
	Veterinario/a			
	Xefaturas médicas		**Xefaturas administrativas**	
	Xefe/a de departamento		Xefe/a de sección	
	Xefe/a de servizo		Xefe/a de negociado	
	Xefe/a clínico			
TITULACIÓN	Os Titulos de Licenciado/a, enxeñeiro/a, Arquitecto/a, Doutores/as, Masters Universitarios e Graos Universitarios , habilitantes para o desempeño da profesión; Titulacións ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes ós anteriores.			

GRUPO PROFESIONAL	ÁREAS FUNCIONAIS			
Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionáis				
	SANITARIA	SB. 2015	NON SANITARIA	SB. 2015
GRUPO II	Xefe/a de enfermaría			
	Subxefe/a de enfermaría			
	Supervisor/a de enfermaría		Traballador/a social	
	Enfermeiro/a		Calquera outra Titulación requerida para éste grupo	
	Enfermeiro/a especialista / Matrón/a			
	Fisioterapeuta			
	Logopeda			
	Terapeuta ocupacional			
	Dietista e Nutricionista			
	Óptico / Optometrista			
	Calquera outra Titulación requerida para éste grupo			
TITULACIÓN	Os Títulos de Diplomado/a ou Graos Universitarios habilitantes para o desempeño da profesión; Títulacións ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalente ós anteriores			

Número de anuncio 2017/6113

GRUPO PROFESIONAL	ÁREAS FUNCIONAIS			
	Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionáis			
	SANITARIA	SB. 2015	NON SANITARIA	SB. 2015
GRUPO III	Técnico/a Superior Especialista:		Técnico/a Superior Especialista:	
	- Técnico/a Superior en Audioloxía Protésica		- Técnico Superior en Integración Social	
	- Técnico/a Superior en Anatomía Patolóxica e Citoloxía		- Técnico Superior en Administración e Finanzas	
			- Técnico/a Superior en Asistencia a Dirección	
	- Técnico/a Superior en Dietética		- Técnico Superior en Secretariado	
	- Técnico/a Superior en Documentación Sanitaria		- Técnico/a de montaxe de instalacións	
	- Técnico/a Superior en Hixiene Bucodental		-Técnico/a Superior en Mantemento	
	- Técnico/a Superior en Radiodiagnóstico		- Técnico/a Superior en Administración	
	e Medicina nuclear		de Sistemas Informáticos.	
	- Técnico/a superior en Laboratorio		- Técnico/a Superior en Prevención de Riscos	
	de Diagnóstico Clínico.		- Técnico/a Superior en Educación Infantil	
	- Técnico/a superior en Ortoprotésica /		- Técnico/a en promoción, atención y formación a persoas xordas	
	- Técnico/a Ortopédico/a			
	- Técnico/a Superior en Próteses Dentais		- Técnico/a Superior en Dirección de Cociña ou Xefe de Cociña	
	- Técnico/a Superior en Radioterapia			
			Oficial administrativo	
			Xefe de Taller	
TITULACIÓN	Formación Profesional de Técnico Superior (Ciclo Superior de Formación Profesional, o su equivalencia de Técnico Especialista de Formación Profesional II) e calquer outro título de grao superior de Formación Profesional declarado formalmente; Titulacións ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes ós anteriores.			
"Deberánse respetar todos aqueles acordos verbais ou por escrito, entre os traballadores/as e a empresa, que supoñan melloras sobre o reflictido no convenio"				

GRUPO PROFESIONAL	ÁREAS FUNCIONAIS			
	Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionáis			
	SANITARIA	SB. 2015	NON SANITARIA	SB. 2015
GRUPO IV	**Técnico Sanitario**		**Técnico No Sanitario**	
	Técnico/a de Farmacia		Auxiliar Administrativo/a*	
	Auxiliar de Enfermaría / /TCAE: Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermaría		Operador Informático	
	Técnico/a en Atención Sociosanitaria		informáticos	
	Puericultor/a			
			Electricista	
			Calefactor	
			Fontaneiro	
			Albanel	
			Pintor	
			Carpinteiro	
			Mecánico/a-conductor/a	
			Cociñeiro/a	
			Xadiñeiro/a	
			Perruqueiro/a	
			Encargado/a, Xefe/a de Almacén	
TITULACIÓN	- Formación Profesional de Técnico ou Técnico Auxiliar, Titulacións ou coñecementos adquridos no desempeño da súa profesión equivalentes ós anteriores e calquer outro título de grao medio de Formación Profesional declarado formalmente			
	***O persoal Aux Administrativo con 5 anos de exercicio na categoría ascenderán a oficiais, e de non existir vacante continuarán como auxiliares, coa retibución de Oficial Administrativo**			

Número de anuncio 2017/6113

GRUPO PROFESIONAL	ÁREAS FUNCIONAIS			
	Integrarán este grupo os seguintes postos de traballo de referencia, segundo áreas funcionáis			
	SANITARIA	*SB. 2015*	NON SANITARIA	*SB. 2015*
GRUPO V			ADMINISTRACIÓN	
	Celador/a	*841,05*	Conserxe	
			Ordenanza	
			SERVICIOS XERÁIS	
			Telefonista (más de 50 Tfnos.)	
			Telefonista (menos de 50 Tfnos.)	
			Planchadora	
			Costureira	
			Camareira, Axte. Cocina	
			Limpadora	
			Pinche de cociña	
			Conductor/a	
			Axudante oficios mantemento (Grupo IV)	
			Peón	
			Porteiro	
TITULACIÓN	Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar ou Certificado de escolaridade (ou equivalente ós anteriores), ou Non titulado.			
	"Deberánse respetar todos aqueles acordos verbais ou por escrito, entre os traballadores/as e a empresa, que supoñan melloras sobre o reflictido no convenio "			

Os grupos profesionais especificados anteriormente teñen carácter enunciativo, e non implican a obrigación de ter provistas todas elas, se a necesidade e volume do centro non o require.

As definicións correspondentes ás distintos grupos profesionais son as que se reflicten no anexo deste convenio, o que forma parte integrante do mesmo.

SECCIÓN 2.ª.–CLASIFICACIÓN DO PERSOAL EN RAZON A PERMANENCIA NO LOCAL DE TRABALLO

Pola súa permanencia no local de traballo, o persoal ocupado nos establecementos rexidos por este convenio clasifícanse nos seguintes grupos:

a) **Persoal interno.**–Cando nas súas condicións de traballo figure o dereito a manutención e aloxamento.

b) **Persoal externo.**–Sempre que non concorra ningunha das circunstancias anteriores.

c) **Persoal semiinterno.**–No caso de que figure nas súas condicións de traballo o dereito a manutención.

As empresas poderán transforma-lo persoal interno ou semiinterno ou externo cando por necesidades do servizo interese ás mesmas, e de común acordo coas persoas traballadoras afectadas, comunicándollo ás mesmas en forma con trinta días de antelación como mínimo. Estas persoas terán os mesmos dereitos que os que corresponden a situación laboral á que acceden.

Se os cambios en razón de permanencia non afectaran a totalidade das persoas traballadoras dunha empresa, e si, a un número determinado delas, gozarán de preferencia para escolle-las persoas traballadoras por rigorosa orde de antigüidade.

SECCIÓN 3.ª.–CLASIFICACION DO PERSOAL POR RAZON DA SÚA PERMANENCIA AO SERVIZO DA EMPRESA

Segundo a súa permanencia ó servizo das empresas o persoal clasificarase da forma seguinte:

a) **Persoal fixo.**–É o que se precisa de modo permanente para realiza-lo traballo propio da actividade á que se dedica a empresa. Estará composto como mínimo dun número de persoas traballadoras igual ao que comprende a plantilla da empresa.

b) **Persoal eventual.**–É o admitido polas empresas para realizar traballos deste carácter, considerándose de tal condición os traballos de carácter temporal e absolutamente extraordinarios que se presenten nas empresas por calquera motivo anormal, por prazo non superior a seis meses, transcorrido este prazo, se subsisten as necesidades temporais polas cales foi establecido o contrato eventual, este poderá prorrogarse por tres meses máis, e se o termo deste segundo período continuase prestando os seus servizos pasará á condición de fixo.

Non se poderá clasificar como persoal eventual máis que aquel que realice os traballos que merecen tal consideración con arreglo ó establecido neste apartado.

c) **Persoal interino.**–Son as persoas traballadoras que poden contratarse para substituí-lo persoal de plantilla nos casos de excedencia, permisos, vacacións, incapacidade temporal para traballo, derivada de enfermidade ou accidente.

Reincorporada a persoa titular o seu posto de traballo, se a persoa traballadora interina continuase prestando os seus servizos, sen cubrir nova interinidade, pasará a formar parte da plantilla da empresa, ocupando o último lugar no escalafón, entre as da súa categoría, e respectando sempre as normas establecidas para os ascensos.

As persoas traballadoras eventuais e interinas figurarán en relacións separadas e, salvo no caso de disfrutar doutras condicións máis beneficiosas, terán dereito á retribución asignada a súa categoría profesional, ás gratificacións extraordinarias establecidas neste convenio, devengándose estas percepcións polo tempo de prestación do servizo, na mesma forma que o persoal de plantilla.

No prazo de tres meses, contados a partir da aprobación deste convenio, as empresas procederán á clasificación e definición do persoal dependente das mesmas, con arreglo ós grupos e categorías que se establecen na sección primeira, debendo expoñerse no taboleiro de anuncios da empresa durante os quince días seguintes, ó obxecto de que as persoas que se consideren prexudicadas poidan formula-la oportuna reclamación. Cumprido o último prazo, a empresa remitirá a clasificación á Delegación Provincial de Traballo para o seu coñecemento. Dentro da plantilla inicial e sucesivas poderanse amortiza-las vacantes que se produzan, sen prexuízo da promoción do persoal existente por vía de ascenso.

CAPÍTULO II

Ingresos e ascensos. Plantillas e escalafóns. Cambios de postos de traballo, ceses e despedimentos

SECCIÓN 1.ª.–INGRESOS E ASCENSOS

O ingreso das persoas traballadoras fixas axustarase ás normas legais xerais sobre colocación de persoas traballadoras e ás especiais para as persoas traballadoras de idade madura e minusválidas, podendo as empresas someter ás persoas candidatas ás probas de ingreso que considere oportunas.

Entenderase que todo o persoal de novo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de proba, dunha duración máxima de seis meses para as persoas tituladas, tres para o persoal administrativo e de quince días para o resto.

Durante o período de proba, ambas partes poderán rescindi-lo contrato sen previo aviso e sen que teñan por elo dereito a reclamación ou indemnización algunha. Terminado dito prazo, o persoal pasará a figurar definitivamente na plantilla da empresa ou cesará no seu servizo.

En todo caso, o persoal en período de proba terá dereito á retribución e demais beneficios correspondentes á súa categoría, computándose a súa duración a tódolos efectos.

Ascensos.–Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, dereito preferente para cubri-las vacantes existentes en calquera dos grupos profesionais da mesma.

Os ascensos efectuaranse seguindo as normas que se expresan nos puntos seguintes.

Persoal titulado dos grupos A, B e C.–Os ascensos correspondentes a este persoal serán de libre decisión da empresa, entre o que posúa o título correspondente.

Para o persoal non titulado do grupo B establécense dous turnos alternos; o primeiro, antigüidade, previa proba de aptitude, entre os da categoría inmediatamente inferior, e o segundo, por elección da empresa entre o persoal das dúas categorías inferiores inmediatas.

Grupo D.–Os administradores serán de libre designación da empresa con preferencia entre o persoal da mesma.

Número de anuncio 2017/6113

Para o resto do persoal comprendido no mesmo, dous turnos alternos, o primeiro, de antigüidade, previa proba de aptitude, e o segundo, por elección da empresa entre as persoas traballadoras das dúas categorías inferiores inmediatas.

Os/as auxiliares con cinco anos de servizo na categoría ascenderán a oficiais, e de non existir vacante continuarán como auxiliares, coa retribución de oficial.

Os aspirantes con máis de dous anos de servizo no centro pasarán automaticamente a ocupar praza de Auxiliares.

Grupo E: subalternos.–O conserxe, por libre decisión da empresa, entre as persoas integrantes deste grupo profesional.

As prazas de ordenanza, porteiros/as e vixiantes proveranse preferentemente entre as persoas traballadoras da empresa que, por minusvalía, enfermidade ou idade avanzada, non poidan seguir desempeñando o seu oficio con rendemento normal.

Os botóns pasarán automaticamente a calquera das categorías profesionais que integran este grupo.

O persoal comprendido no grupo F, de Servizos Xerais, e o comprendido no grupo G), persoal de oficios varios, os ascensos serán de libre decisión da empresa para as categorías profesionais de Xefe de cociña e Xefe de taller con preferencia entre o persoal da mesma e para o resto do persoal establécense os turnos alternos; o primeiro, antigüidade previa proba de aptitude entre os de categoría inmediatamente inferior, e o segundo, por elección da empresa entre os de categoría inferior.

SECCIÓN 2.ª.–PLANTILLAS E ESCALAFONS

Tódalas empresas veñen obrigadas a confecciona-las plantillas do seu persoal fixo, sinalado de acordo co que establezan os organismos sanitarios correspondentes, o número total de persoas traballadoras que comprende cada categoría profesional, coa separación e especificación por grupos e subgrupos, sen que poidan ser modificadas as que existan no momento de entrada en vigor deste convenio.

Ditas plantillas, unha vez confeccionadas, serán remitidas a Delegación Provincial de Traballo, si se trata de empresas de ámbito provincial, ou á Dirección Xeral de Traballo, se son estatais, a efectos de coñecemento.

Dentro da plantilla inicial e sucesivas, as empresas poderán amortiza-las vacantes que se produzan, sen prexuízo da promoción das persoas traballadoras existente por vía de ascenso, comunicándollo a Delegación Provincial de Traballo.

A plantilla confeccionarase, como mínimo, cada dous anos, e non terá efecto algún contrario, a situación e dereitos adquiridos polas persoas traballadoras que formen parte da empresa.

Cada ano, dentro do primeiro trimestre, formularase polas empresas o escalafón de tódalas súas persoas traballadoras, clasificadas por grupos profesionais; dentro destes, por orde de categorías, e en elas, por orde de antigüidade. Dito escalafón estará exposto trinta días no taboleiro de anuncios da empresa, en dito prazo as persoas traballadoras poderán realiza-las reclamacións que crean oportunas ante a dirección, quen resolverá en prazo de sete días, e se existiran modificacións, exporanse en notas aparte, durante igual período de trinta días, por se hai reclamacións de persoas traballadoras a quen afecte a modificación. Contra as resolucións denegatorias das empresas, o persoal afectado poderá exercer as accións correspondentes ante a Xurisdición de Traballo.

SECCIÓN 3.ª.–CAMBIOS DE POSTOS DE TRABALLO; CESES E DESPIDOS

As persoas traballadoras pertencentes a mesma empresa, categoría, grupo e subgrupo poderán concerta-la permuta dos seus respectivos postos, a reserva do que aquela decida en cada caso, tendo en conta as necesidades do servizo, a aptitude de ambas persoas que permutan para o novo destino e outras circunstancias que sexan dignas de apreciar.

A empresa, en caso de necesidade, poderá destinar ás persoas traballadoras a realizar traballos de categoría superior, reintegrándose o seu antigo posto cando cese a causa que motivou o cambio.

Este cambio non poderá ser de duración superior a catro meses ininterrompidos, salvo os casos de enfermidade, accidente de traballo, licencias e excedencia especial, en tal caso, a situación prolongarase mentres subsistan as circunstancias que o motivaron.

Cando unha persoa traballadora realice traballo de categoría superior durante máis de catro meses, sen concorrer os supostos especiais a que se refire o parágrafo anterior, consolidará a categoría superior, sempre que exista turno de ascenso a esta de libre designación de empresa e salvo que para o desempeño da mesma se requerise a posesión de títulos ou coñecementos especiais debidamente acreditados por probas de suficiencia, en tales casos o cambio de traballo

Número de anuncio 2017/6113

terá transcendencia exclusivamente económica. A praza ocupada por este sistema incidirá no citado turno de ascenso por libre designación da empresa.

A retribución destas persoas traballadoras, en tanto en canto desempeña traballos de categoría ou cualificación superior será a correspondente a mesma.

Por necesidade xustificada da empresa poderase destinar a unha persoa traballadora de categoría profesional inferior a que esté adscrito, conservando a retribución correspondente a súa categoría.

Salvo casos moi excepcionais, dos que se informará ó comité de empresa ou, no seu defecto, as/os delegadas/os de persoal, esta situación non poderá prolongarse por período superior a dous meses, co fin de non prexudicar a súa formación profesional.

Así mesmo evitarán as empresas reitera-la realización destes traballos de inferior categoría a unha mesma persoa traballadora.

Se o cambio de destino para o desempeño de traballos de categoría inferior tivera a súa orixe en petición da persoa traballadora, asignarase a ésta a retribución que corresponda ó traballo efectivamente realizado.

As empresas acoplarán as persoas con capacidade diminuída que teña a súa orixe nalgunha enfermidade profesional, accidente de traballo ou desgaste físico natural, como consecuencia dunha dilatada vida ó servizo da empresa, destinándoa a traballos adecuados as súas condicións.

A retribución a percibir por estas persoas será a correspondente o seu novo posto de traballo.

As persoas traballadoras que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa viran obrigadas a poñelo no coñecemento da mesma, cumprindo os seguintes prazos de preaviso.

Persoal do grupo técnico, dous meses; do grupo de empregados, un mes, e dos subalternos e obreiros, quince días.

O incumprimento por parte das persoas traballadoras da obriga de preavisar coa indicada antelación dará dereito á empresa a descontar da liquidación da persoa o importe do salario dun día por cada día de retraso no aviso.

Tendo recibido o aviso con dita antelación, a empresa virá obrigada a liquidar o finalizar o prazo os conceptos fixos que poidan ser calculados en tal momento. O resto deles o fará no momento habitual de pago.

O incumprimento desta obriga imputable a empresa levará aparellado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe do salario dun día por cada día de retraso na liquidación, co límite do número de días de preaviso. Non existirá tal obriga e, por conseguinte, non nace este dereito se a persoa traballadora non preavisou coa antelación debida.

CAPÍTULO III

DEFINICIÓN DOS GRUPOS PROFESIONAIS

GRUPO A.–PERSOAL DIRECTIVO

1.1. **Director médico.**–Corresponde ó mesmo:

a) Organizar, impulsar, coordinar e controlar os servizos médico-cirúrxicos do establecemento, dando cumprimento ós acordos da entidade rectora ou do órgano correspondente.

b) Cumprimentar e velar polo cumprimento das instrucións relativas ás funcións asistenciais e hospitalarias.

c) Propoñer toda clase de acordos sobre os servizos asistenciais, acerca do que a entidade rectora ou o órgano correspondente teña que pronunciarse.

d) Velar polo cumprimento, nos servizos que lle están encomendados, das disposicións de carácter xeral, ditadas pola Administración Sanitaria do Estado e dos regulamentos internos, instrucións permanentes e ordes xerais polas que se rexa o establecemento e os seus servizos.

e) Asegura-lo mantemento da ética profesional no establecemento.

f) Dita-las instrucións permanentes que lle estean atribuídas regulamentariamente e as ordes xerais e particulares que fosen necesarias para o funcionamento dos servizos asistenciais, co asesoramento previo da Xunta facultativa, nos casos que así proceda.

Número de anuncio 2017/6113

g) Presidi-la xunta facultativa e comisións de carácter asistencial que existan no establecemento, sempre que por disposición de carácter xeral non correspondera a presidencia a outra persoa.

h) Realiza-los estudos e suxeri-los asesoramentos necesarios para propoñe-la aprobación na forma regulamentaria dos módulos de hospitalización e de tratamento ambulatorio.

i) Requirir ós órganos que lle estean subordinados, cando o xulgue necesario, para a xestión dos servizos dependentes dos mesmos, coordinando a súa actividade.

l) Exerce-la xefatura do persoal sanitario do establecemento, intervindo en forma directa na súa vinculación o mesmo, e propoñe-lo nomeamento de dito persoal.

m) Exerce-la facultade disciplinaria respecto do persoal sanitario, na forma e medida determinadas regulamentariamente.

1.2. **Director administrativo.**–Corresponde ó mesmo:

a) Organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar dunha forma inmediata os servizos administrativos e económicos do establecemento.

b) Exerce-las funcións como xefe da unidade dos Servizos Administrativos.

c) Asesorar tecnicamente á dirección en materias administrativas e económicas.

d) Prepara-lo plan económico anual do establecemento e o seu balance de resultado e organizar e dirixi-la contabilidade do centro.

e) Ser responsable ante a dirección dos servizos xerais de persoal, mantemento e conservación do almacén, contratación, rexistro e caixa.

f) Velar pola conservación e mantemento do edificio, dependencias e terreos do establecemento.

g) Coida-los establecementos do centro.

h) Proporcionar adecuada instalación o persoal do establecemento.

i) Ter ó día a información lexislativa que afecte ó establecemento e ó persoal, así como comunicar a este as instrucións permanentes e ordes xerais que estean en vigor.

l) Procura-la normalización e actualización das técnicas administrativas.

m) Ser secretario dos órganos económico-administrativos do establecemento.

n) Calquera outra función que sinale o regulamento de réxime interno do establecemento ou lle delegue o xerente en materia administrativa.

1.3. **Subdirector médico.**–É o que realiza as funcións por delegación do Director Médico, atribuídas ó mesmo, e asume o posto de Director nas súas ausencias.

1.4. **Subdirector administrativo.**–É o que realiza as funcións por delegación do Director Administrativo, atribuídas ó mesmo, e asume o posto de Director nas súas ausencias.

GRUPO B.–PERSOAL SANITARIO

1. Titulados superiores.

1.1.–**Médico/a xefe de departamento.**–Correspóndelle ó/á mesmo/a:

a) Organizar e dirixi-lo Departamento dentro das normas do Regulamento interno do establecemento, das instrucións permanentes e ordes xerais e de acordo coas orientacións da dirección.

b) Ostenta-la xefatura inmediata do persoal sanitario que, con calquera carácter, desempeñe un posto de traballo encadrado no Departamento o fose adscrito o mesmo.

c) Velar polo correcto funcionamento do Departamento e polo debido cumprimento das obrigas de todo o persoal sanitario encadrado ou adscrito o mesmo.

d) Vixiar a conservación e trato adecuado das instalacións do seu Departamento.

e) Desempeñar calquera outra función que sinalen os Regulamentos, instrucións xerais e ordes xerais ou que lle fosen delegadas expresamente pola dirección.

Número de anuncio 2017/6113

f) Redactar un sucinto informe mensual á dirección, cumprimentado en forma normalizada, sobre a actividade do Departamento e as súas necesidades, que se cursarán pola vía que se determine e os que acompañaran copia dos partes estatísticos que estean nas normas do centro.

g) Celebrar reunións periódicas cos seus colaboradores e o seu persoal, para informarlles da marcha do Departamento e das instrucións ou orientacións que fosen necesarias.

h) Celebrar, regulamentariamente e periodicamente, sesións clínicas.

1.2. **Médico/a xefe de servizo.**–Correspóndelle ó/á mesmo/a:

a) Organizar e dirixi-lo Servizo dentro das normas do Regulamento interno do establecemento, das instrucións permanentes e ordes xerais e de acordo coas orientacións da dirección.

b) Ostenta-la xefatura inmediata do persoal sanitario que, con calquera carácter, desempeñe un posto de traballo encadrado no Servizo ou fose adscrito ó mesmo.

c) Velar polo correcto funcionamento do Servizo e polo debido cumprimento das obrigas de todo o persoal sanitario encadrado ou adscrito ó mesmo.

d) Vixiar a conservación e trato adecuado das instalacións do seu Servizo.

e) Desempeñar calquera outra función que sinalen os Regulamentos, instrucións xerais e ordes xerais ou que lle fosen delegadas expresamente pola dirección.

f) Redactar un sucinto informe mensual ó Médico Xefe de Departamento, cumprimentado en forma normalizada sobre a actividade do Servizo e as súas necesidades, que se cursarán pola vía que se determine e os que acompañaran copia dos partes estatísticos que estean nas normas do centro.

g) Celebrar reunións periódicas cos seus colaboradores e o seu persoal, para informarlles da marcha do Servizo e das instrucións ou orientacións que fosen necesarias.

h) Celebrar, regulamentariamente e periodicamente, sesións clínicas.

1.3. **Médico/a xefe clínico.**–Correspóndelle o/a mesmo/a:

a) Supli-lo/la médico/a Xefe de Servizo nas súas ausencias.

b) Desempeña-la xefatura de equipo cirúrxico ou servizo asistencial.

c) Dirixir ou controla-lo debido funcionamento da sala ou grupo de camas, ou misión que tivera encomendada no seu Servizo, e o exacto cumprimento, por parte do persoal que as atenda, dos preceptos regulamentarios e do seu contido.

d) Supervisa-las funcións do persoal médico e auxiliar sanitario adscrito o servizo.

e) Acudir sen demora cando fora chamado polo seu servizo médico de garda ou pola dirección do centro, con carácter urxente.

1.4. **Médico/a adxunto/a.**–Correspóndelle ó/á mesmo/a:

a) Supli-lo/la médico/a xefe clínico.

b) Cumpri-los servizos de garda que lle sinalen, a teor do regulamento do centro ou instrucións correspondentes.

c) Coidar da debida confección das historias clínicas das persoas asistidas ou hospitalizadas correspondentes o seu servizo.

d) Supervisar e coordinar o desempeño das funcións correspondentes ós postos que lle estén subordinados, especialmente do seu servizo de garda.

e) Colaborar en tódalas ordes o mellor desenvolvemento das tarefas que corresponden o seu servizo.

1.5. **Farmacéuticos/as e odontólogos/as.**–As funcións dos/as farmacéuticos/as serán as seguintes:

a) Proposta de adquisición de medicamentos e material de curas, así como a súa clasificación, conservación, control e dispensación.

b) Control e dispensación de estupefacientes.

c) Control dos botiquíns das plantas de enfermería e servizos dependentes do centro.

d) Preparación de fórmulas maxistrais, produtos galénicos e os medicamentos simples e compostos consignados nas farmacopeas e formularios oficiais.

e) Formar parte de cantas comisións consultivas especifiquen os regulamentos de réxime interior, e concretamente da farmacia.

Número de anuncio 2017/6113

f) Asesorar á xunta facultativa en materia da súa competencia.

g) Emiti-los informes da súa competencia e cantos foran solicitados pola dirección.

1.6. **Os/as odontólogos/as.**–Son aquelas persoas tituladas superiores que realizan as funcións propias da súa profesión. Ostentarán a categoría profesional que en cada caso se determine.

2. Titulados de grao medio.

2.1. **Xefatura de enfermería.**–Será desempeñado necesariamente por persoal auxiliar sanitario con titulación, e as súas funcións serán:

a) Organizar, dirixir e controlar os servizos de enfermería, velando polo adecuado coidado das persoas asistidas.

b) Analizar constantemente as distintas actividades do persoal de enfermería en orde a eficacia do servizo

c) Manter informada a dirección do centro das actividades do servizo de enfermería.

d) Organizar e dirixir o persoal de enfermería, co obxecto de marca-las directrices a desenvolver na súa actuación.

e) Organizar coa dirección e participar no programa de educación sanitaria e na orientación do persoal de novo ingreso nos servizos de enfermería.

f) Dispoñe-lo necesario para o adestramento do persoal auxiliar diplomado e auxiliares de enfermería do persoal de enfermería.

2.2. **Subxefatura de enfermería.**–Será desempeñado necesariamente por persoal auxiliar sanitario con titulación, e realiza-las funcións por delegación da xefatura de enfermería, atribuídas á mesma, e asume o posto da xefatura de enfermería nas súas ausencias.

2.3. **Supervisión de enfermería.**–Será desempeñado necesariamente por persoal auxiliar sanitario con titulación, e as súas funcións serán:

a) Asumi-la responsabilidade da orde, disciplina e limpeza da sala ou servizo que lle estea encomendado

b) Acompañalo/la médico/a na visita ás persoas hospitalizadas.

c) Cumprir e facer cumprir as indicacións do persoal facultativo, axustándose rigorosamente ás mesmas e deixando constancia escrita das súas actividades.

d) Velar por que sexan observadas as prescricións facultativas ás persoas hospitalizadas.

e) No traslado das persoas hospitalizadas a outra sala ou servizo, disporán do necesario, coidando de que se cumpran tódolos requisitos establecidos regulamentariamente para estes casos.

f) Solicitar, aténdose as normas do regulamento interno do centro, o material necesario para atender as persoas asistidas nas salas ou servizos.

g) Distribuír e coordinar de acordo coa xefatura de enfermería ás tarefas que corresponden a todo o persoal auxiliar sanitario da súa sala ou servizo.

2.4. **A.T.S., enfermeiras, practicantes e matronas.**–Son aquelas persoas que, estando en posesión do título correspondente, realizan funcións nos denominados servizos especiais (U.V.I., U.C.I., Laboratorio, Rx, Nefroloxía, Urxencias, Psiquiatría, Oncoloxía, Quirófano, Anatomía Patolóxica e Puericultura), e realizan as seguintes funcións:

a) Vixiar e atender as persoas enfermas nas súas necesidades xerais e humanas, así como sanitarias, en especial no momento en que estas requiran os seus servizos.

b) Administra-los medicamentos segundo as prescricións facultativas, reseñando os tratamentos.

c) Tomar presións sanguíneas, pulsos e temperaturas.

d) Auxiliar ó persoal facultativo, preparándolles o material e medicamentos que teñan que ser utilizados.

e) Ordenar o material, determinando o que poida ser utilizado.

f) Ordena-las historias clínicas, anotando nelas cantos datos relacionados coa propia función deban figurar nas mesmas.

g) Cumprir cantas outras funcións da súa competencia determine o regulamento interno do centro ou se indique nas instrucións pertinentes.

2.5. **Fisioterapeutas.**–Son quen estando en posesión do diploma de Fisioterapia, realizan as seguintes funcións: A aplicación de tratamentos con medios físicos que, por prescrición facultativa, se prestan as persoas enfermas de tódalas especialidades de medicina e cirurxía onde sexa necesaria a aplicación de ditos tratamentos, entendéndose por medios físicos: Eléctricos, térmicos, mecánicos, hídricos, manuais e exercicios terapéuticos con técnicas especiais en: Respiratorio,

Número de anuncio 2017/6113

parálise cerebral, neuroloxía e neurocirurxía, reumatoloxía, traumatoloxía e ortopedia, coronarias, lesións medulares, exercicios maternais pre e postparto e cantas técnicas fisioterapéuticas poidan utilizarse no tratamento a persoas enfermas.

2.6. **Terapeuta ocupacional.**–Son quen desempeñan prazas correspondentes a súa titulación, e son funcións súas levar a cabo o procedemento rehabilitador, que, baixo prescrición médica, utiliza actividades manuais, creativas, recreativas e sociais, educativas, prevocacionais e industriais, para lograr da persoa enferma a resposta desexada, sexa física, mental ou ámbalas dúas.

3. Persoal sanitario non titulado.

3.1.–Mestre/a de Logofonía.

3.2.–Mestre/a de Xordos/as.

3.3.–Monitor/a de Logofonía.

3.4.–Monitor/a de xordos/as.

3.5.–Monitor/a ocupacional.

3.6.–Monitor/a de educación física.

É aquel persoal sanitario non titulado que realiza as funcións propias da súa profesión. Ostentará a categoría profesional que en cada caso se determine.

3.7. **Auxiliar sanitario.**–É a persoa traballadora encargada de axudar ó persoal sanitario titulado, tendo como principal obriga acata-las ordes emanadas dos seus superiores e realiza-las funcións máis pesadas ou mecánicas, como transporte de persoas enfermas dentro do centro ou análogos que requiran esforzo físico.

3.8. **Auxiliares sanitarios especializados.**–Son as persoas que, con unha formación específica, prestan os seus servizos en certos departamentos, tales como laboratorios, Rx, anatomía patolóxica, etc., e os que en cada caso determine a dirección xeral técnica.

3.9. **Puericultoras.**–Son aquelas que, estando en posesión do diploma correspondente, realizan as funcións para as que lles faculta o mencionado diploma.

3.10. **Auxiliares de enfermería.**–Nos establecementos de hospitalización e internamento, terán como contido funcional:

a) Preparar, distribuír e, no seu caso, administra-las comidas das persoas hospitalizadas.

b) Axudar as persoas enfermas na súa hixiene persoal e nas súas necesidades fisiolóxicas.

c) Face-las camas e vixiar a limpeza das habitacións.

d) Recoller e dispor a roupa usada e envia-la a lavandería.

e) Axudar a A.T.S., cando fose preciso na aplicación de medicamentos.

f) Realizar labouras de preparación e limpeza de mobiliario, material e aparatos clínicos.

g) Poderá recolle-los datos clínicos termométricos e aqueles outros signos obtidos por inspección non instrumental da persoa enferma, para o cal recibira indicación expresa da A.T.S. ou do persoal facultativo responsable.

h) Igualmente comunicará ás A.T.S. ou persoal facultativo responsable os signos que chamen a súa atención ou as espontáneas manifestacións das persoas enfermas sobre os seus síntomas.

Nos establecementos de asistencia e consulta, sen internamento, as funcións das auxiliares de enfermería serán: A acollida e orientación das persoas que asistan a consulta, a recepción dos volantes e documentos, a distribución das persoas enfermas para a mellor ordenación do horario de visitas, a inscrición nos libros de rexistro, volantes e comprobantes e, en xeral, todas aquelas actividades que, sen ter un carácter profesional sanitario titulado, veñen a facilitar a función do persoal facultivo ou A.T.S.

3.11. **Coidador/a psiquiátrico/a.**

Teñen o seguinte contido funcional:

a) Vixiar e controlar as persoas hospitalizadas, evitando rifas e fugas, cooperando, no seu caso, o seu traslado e axudándoos nas súas actividades de tipo social.

b) Comunicar o persoal titulado sanitario os síntomas que observe na evolución da conducta das persoas hospitalizadas.

c) Axudar o persoal sanitario titulado nas revisións de pacientes e nas consultas que o exixan, especialmente na terapia ocupacional.

Número de anuncio 2017/6113

GRUPO C.–PERSOAL TÉCNICO NON SANITARIO

1. Titulados/as superiores.

1.1.–Letrado/a ou asesor/a xurídico/a.

1.2.–Arquitecto/a.

1.3.–Físico/a.

1.4.–Químico/a.

1.5.–Economista.

1.6.–Analista informático/a.

Son aquelas persoas tituladas superiores que realizan as funcións propias da súa profesión.

2. Titulados de grao medio.

2.1.–Titulado/a mercantil.

2.2.–Enxeñeiro/a técnico/a.

2.3.–Mestre/a.

2.4.–Graduado/a social.

2.5.–Traballador/a Social.

2.6.–Profesor/a de educación física.

Son aquelas persoas tituladas de grao medio que realizan as funcións propias da súa profesión.

2.7. **Programador/a informático/a.**–É a persoa traballadora que debe ter un coñecemento profundo das técnicas e recursos que manexa, enfocado principalmente a linguaxe de programación existente no ordenador que utiliza, así como das facilidades e axuda do "Software" para a posta a punto de programas, correspondéndolle estudar os procesos complexos definidos polos analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamento.

Redactar programas na linguaxe de programación que lle sexa indicado.

Así mesmo confecciona xogos de ensaio, pon a punto os programas e completa os expedientes técnicos dos mesmos.

GRUPO D.–PERSOAL ADMINISTRATIVO

1.1. **Administrador.**–É a persoa responsable de tódolos servizos administrativos e estará ás ordes da dirección administrativa do establecemento, a cal poderá delegar funcións da mesma.

1.2. **Xefe de sección.**–Correspóndelle:

a) Dirixi-la sección o seu cargo, coordinando e controlando o funcionamento dos distintos negociados que o integran.

b) Cooperar cos demais xefes de sección, baixo as ordes do administrador ó mellor despacho dos asuntos administrativos.

c) Supervisar as tarefas realizadas polo persoal adscrito a súa sección.

1.3. **Xefe de negociado.**–Correspóndelle:

a) Dirixir o negociado coordinando e controlando as funcións do persoal adscrito o mesmo.

b) Cooperar cos demais postos de xefe de negociado, baixo as ordes do xefe de sección, o mellor despacho dos asuntos administrativos.

1.4. **Oficiais administrativos.**–Son aquelas persoas traballadoras maiores de dezaseis anos que, con iniciativa e responsabilidade, levan a cabo funcións de contabilidade e administración en xeral.

1.5. **Auxiliares administrativos.**–Son aquelas persoas que, sen iniciativa nin responsabilidade, dedícanse os servizos auxiliares da administración.

1.6. **Operador/a de ordenador.**–É aquela persoa traballadora que realiza funcións de iniciar o sistema de acordo coas instrucións recibidas, debe transmitir ó ordenador as ordes necesarias para que realice os traballos a procesar, debe atender e responder ó sistema operativo das actividades periféricas, vixiar o cumprimento das normas de seguridade que se establezan e dentro dos medios o seu alcance velar polo seu coñecemento.

Número de anuncio 2017/6113

Informar o xefe de sección no caso de avaría para que se tomen as medidas pertinentes.

Informar sobre as incidencias acaecidas, do desenvolvemento do seu traballo e realizar se fose necesario, funcións do operador de periféricos.

1.7. **Aspirante.**–Entenderase por aspirante a persoa empregada que traballa en funcións propias de oficinas, dispostas a iniciarse nas funcións destas.

GRUPO E.–PERSOAL SUBALTERNO

1.1. **Conserxe.**–Exercerá, por delegación da dirección ou administración, a xefatura do persoal de ordenanzas, porteiros e vixiantes, e ordenará e dirixirá o cumprimento do cometido dos mesmos. Vixiará a limpeza dos accesos e dependencias comúns do centro.

1.2. **Ordenanza.**–Considéranse incluídas nesta categoría as persoas que, nas oficinas ou dependencias comúns, teñen por misión facer recados, recoller e entregar a correspondencia dentro do centro e vixiar as portas de acceso das dependencias administrativas.

1.3. **Porteiro/a.**–Considéranse incluídas nesta categoría as persoas que, as ordes inmediatas de conserxes, efectúan a vixilancia de portas e accesos os distintos establecementos do centro. Coidarán de que se cumpran as instrucións directas da administración xeral e regularán igualmente a entrada de persoal e visitantes.

1.4. **Vixiante nocturno/a.**–É a persoa traballadora que exerce as funcións de porteiro, se ben referido a xornada nocturna, debendo, así mesmo, vixiar o exterior do edificio, cando así o ordene a dirección ou administración.

1.5. **Botóns.**–É o subalterno que realiza recados, repartos e outras funcións de carácter elemental.

GRUPO F.–PERSOAL DE SERVIZOS XERAIS

1.1.–**Xefe de cociña.**–Son as persoas encargadas de vixiar e dirixir a condimentación de cantos pratos figuren no menú do día, que terá que ser confeccionado con antelación, e o que coida con esmero tanto a presentación como o aproveitamento dos alimentos integrantes, en pro dun mellor servizo e economía. A esta persoa esta subordinada o resto do persoal destinado no seu servizo, coidando, por tanto, de que se cumpran as súas instrucións. Coordinará e cumprimentará as dietas establecidas para as persoas enfermas pola sección médica correspondente.

1.2.–**Cociñeiros/as.**–Integran este grupo aqueles profesionais que, cos coñecementos suficientes para desempeñar este cargo, actúen ás ordes inmediatas do xefe de cociña. Elaborarán os menús e deles dependerán, se hai, empregados de inferior categoría.

1.3.–**Axudantes de cociña.**–Axudarán ó/á cociñeiro/a nos traballos que esixan unha menor formación profesional; deberán poñer en todo momento o máximo interese para adquiri-los coñecementos profesionais necesarios para pasar a unha superior categoría.

1.4.–**Pinche de cociña.**–Son as persoas encargadas do lavado de verduras e peixes, preparación das hortalizas e tubérculos, etc., procurando, para completa-la súa formación, prestar a maior atención no cumprimento de todo o que se lles ordene. Coidarán do encendido de cociñas, mantemento de temperaturas dos frigoríficos e da limpeza de cociña e máquinas.

1.5.–**Camareiro/a.**–Son as persoas que serven e atenden ó cliente, as ordes do xefe de cociña, e realizan o seu traballo coa maior dilixencia, corrección e orde. Deberán posuír coñecementos elementais de cociña, no seu aspecto teórico, a fin de poder informar ó cliente sobre a confección dos distintos pratos da minuta ou carta. Atenderá, cando exista, o comedor do persoal dependente do centro.

1.6.–**Fregador/a.**–É a persoa encargada de lavar a vaixela, cristalería, cubertería e toda clase de menaxes propios da dependencia. Terá especial coidado no manexo e conservación deste material, o obxecto de evitar roturas, e procurará reter o menor tempo posible o material sucio. Terá o seu cargo a limpeza do servizo de cociña

1.7.–**Encargado xefe de almacén, economato.**–Inclúese nesta categoría a aquelas persoas que, con responsabilidade propia e ó fronte dun determinado número de persoas ou por si só, desenvolven o labor específico propio de cada caso.

1.8.–**Encargado/a ou xefe do lavadeiro, roupeiro e prancha.**–Inclúese nesta categoría aquelas persoas que, con responsabilidade propia e o fronte dun determinado número de persoal ou por si só, desenvolven o labor específico propio de cada caso.

Número de anuncio 2017/6113

1.9.–**Telefonista (de máis de 50 teléfonos).**–É a persoa encargada da central do servizo telefónico do centro, establecerá as comunicacións telefónicas co interior e co exterior e efectuará os cobros das mesmas. Deberá poñer especial coidado nas conferencias interurbanas que sosteñan as persoas enfermas ou acompañantes e o persoal do centro, na duración das mesmas, etc., reseñándoas nas follas ou libros destinados ó efecto.

1.10.–**Telefonistas (ata 50 teléfonos).**–É a persoa encargada da central do servizo telefónico do centro, establecerá as comunicacións telefónicas co interior e co exterior e efectuará os cobros das mesmas. Debera poñer especial coidado nas conferencias interurbanas que sosteñan as persoas enfermas ou acompañantes e o persoal do centro, na duración das mesmas, etc., reseñándoas nas follas ou libros destinados o efecto.

1.11.–**Cortadoras/es.**–Son as persoas empregadas que, con coñecementos específicos de corte, realizan traballos propios desta categoría.

1.12.–**Costureiras/os.**–Son as persoas empregadas que, con coñecementos específicos de costura, realizan traballos propios desta categoría.

1.13.–**Pranchadoras/es.**–Son as persoas empregadas que se dedican ó pranchado e secado de tecidos e roupas.

1.14.–**Lavandeiras/os.**–Son as persoas empregadas que realizan as funcións propias da súa categoría a man ou mecanicamente.

1.15.–**Limpadoras/es.**–Esta categoría de persoal ocupase do aseo, limpeza das habitacións, pasillos, cafeterías e oficinas.

GRUPO G.–PERSOAL DE OFICIOS VARIOS

1.1.–**Xefe de taller.**–Inclúese nesta categoría a aquelas persoas que, con responsabilidade propia e ó fronte dun determinado número de persoas ou por si só, desenvolvan o labor especifico propio de cada caso.

1.2.–**Electricista.**–Son aquelas persoas operarias encargadas do bo funcionamento e mantemento das instalacións eléctricas do centro; posuirán amplos coñecementos de todo canto fai referencia a súa especialidade.

1.3.–**Calefactor/a.**–Son aquelas persoas que en posesión dos coñecementos necesarios ocúpanse do coidado e entretemento das caldeiras de calefacción, auga quente, frigoríficos, etc., así como das súas reparacións elementais, debendo buscar sempre a máxima economía e rendemento.

1.4.–**Fontaneiro/a.**–Son aquelas persoas que realizan o mantemento e limpeza das instalacións de fontanería e auga fría e quente, rede de desaugue do propio centro; vixiar o subministro de auga a tódalas dependencias e reparará as pequenas avarías correspondentes as funcións anteriores.

1.5.–**Condutor/a de primeira especial.**–Son aquelas persoas condutoras de vehículo automóbil que saiban executar, como mecánico-condutor, toda clase de reparacións que non requiran elementos de taller.

1.6.–**Condutor/a de segunda.**–Son aquelas persoas condutoras non comprendidos no apartado anterior.

1.7.–**Albanel.**–Terá as seguintes funcións: vixilancia e limpeza periódica de tellados e baixadas de augas pluviais, rede de alcantarillados e chemineas; revestimento de refractarios en caldeiras, corrección de humidades, reposición de azulexos e baldosas e pequenas obras en tabiquería, rozas ou escaiola; mantemento xeral do oficio no que o seu oficio se refire.

1.8.–**Carpinteiro/a.**–É a persoa operaria con capacidade suficiente para executar construcións de madeira e realizar, coas ferramentas de man correspondentes, ás operacións de trazar, aserrar, cepillar, espigar, encolar e demais operacións de ensamblaxe, colocación e reparación de pechaduras e persianas.

1.9.–**Pintor/a.**–Terá o seu cargo a conservación e renovación da pintura dos locais, tanto interiores como exteriores, pintura e esmaltado de móbeis clínicos e de servizos xerais, empapelado dos locais interiores do centro.

1.10.–**Xardineiro/a.**–É o persoal que ten o seu cargo o arranxo, conservación limpeza e mantemento dos xardíns e zonas verdes do centro.

1.11.–**Perruqueiro/a, barbeiro/a.**–Realizan os traballos propios do seu oficio en relación coas persoas enfermas internadas no centro.

1.12.–**Maquinista de lavadeiro.**–É a persoa operaria encargada do mantemento e funcionamento das máquinas ou aparatos dos servizos de lavandería e pranchado.

1.13.–**Axudante destes oficios.**–É a persoa que, cos coñecementos xerais do oficio correspondente, auxiliar ó persoal especializado da súa categoría na execución dos traballos propios ou efectúan ailladamente outros de menor importancia.

Número de anuncio 2017/6113

1.14.–**Peón.**–Son aquelas persoas traballadoras que, sen posuír coñecementos concretos de calquera especialidade, limitan as súas funcións a aportación do seu esforzo físico e a execución de traballos non especializados.

1.15.–**Aprendiz.**–É a persoa produtora maior de dezaseis anos, unido á empresa por contrato de aprendizaxe, que se inicia na práctica dun oficio determinado. A duración do aprendizaxe será de tres anos, pero se o aprendiz posuíra diploma acreditativo de asistencia con aproveitamento a cursos idóneos de escolas especiais, dita duración quedará reducida a dous anos.

Todas aquelas categorías que non se atopan definidas neste artigo terán as funcións propias da sua titulación e /ou profesión

ANEXO II

ORDENACIÓN XURÍDICA DE FALTAS E SANCIÓNS

A.–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, xa sexa legais ou contractuais.

2.–**Prevención.**–Promoveranse políticas de xestión e desenvolvemento dos recursos humanos que contribúan á xeración dun adecuado clima social, previndo, no seu 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: esixe con carácter xeral que as condutas ilícitas e as sancións a impoñer estean establecidas e determinadas baseándose na lei (art. 58 E.T.).
- Principio "non bis in idem": evitar que uns mesmos feitos poidan ser sancionados máis dunha vez (art. 25.1 C.E.), sen que se poidan impoñer sancións que reduzan vacacións, descansos do traballador/a ou multa de haber.
- Principio de igualdade de trato e non discriminación (art. 14 C.E. e 17 E.T.).
- Principio de proporcionalidade e ecuanimidade: equilibro que debe existir entre a conduta infractora, as súas consecuencias e a sanción que teña que impoñerse e a esixencia de imparcialidade.
- Principio de audiencia previa na forma que máis adiante se regule, en harmonía co previsto no convenio 158 de O.I.T.
- Principio de protección xurisdicional dos dereitos: as sancións impostas pola empresa sempre poderán ser impugnadas polo traballador/a ante a Xurisdición competente conforme ao procedemento establecido nos artigos 114 e seguintes da Lei de Procedemento Laboral.

B.–GRADUACIÓN DAS FALTAS.

Toda falta cometida por un traballador/a clasificarase 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, aínda cando sexa por un breve período de tempo, sempre que o mesmo non orixine un prexuízo grave para a empresa, pois en tal suposto operaría 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 efectualo.
4. A falta de asistencia ao traballo dun a dous días nun mes sen a debida autorización ou causa que o xustifique.

Número de anuncio 2017/6113

Aos efectos regulados no presente artigo, considerarase falta de asistencia a incorporación ao traballo despois de transcorrido dende 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 cos 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 determinara, 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 neglixencia 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 ao 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.

   Considerarase necesario que houbera ao efecto apercibimento previo.
7. O incumprimento das obrigas legais, regulamentarias ou convencionais impostas ao traballador/a en materia de prevención de riscos laborais, seguridade e saúde laboral, cando a mesma 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. A devandita conduta cualificarase como falta moi grave cando a transcendencia do incumprimento fose 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 neglixencia, desinterese ou descoido inescusable na prestación do servizo sempre que diso se derivase 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 previo aviso, do posto de traballo sen causa xustificada cando como consecuencia deste se orixinase 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 dous ou máis faltas leves da mesma natureza, ou tres ou máis de distinta natureza, sempre que teñan lugar dentro dun período de dous meses a contar dende a comisión da primeira e houbese mediado advertencia escrita ou sanción sobre as mesmas.

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 que 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.

Número de anuncio 2017/6113

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 deste se orixinase 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 Seguridade e Saúde no Traballo.

   Entenderase que a embriaguez é habitual cando mediaran 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 súa dirección.
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 dende a comisión da primeira e tivese mediado sanción sobre estas.
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.

C.–PROCEDEMENTO SANCIONADOR

1.–Réxime xurídico.

1.1. A facultade de impoñer sancións corresponde á dirección da empresa, quen a exercerá na forma que se establece no presente convenio e conforme ao 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 súa dirección sobre feitos ou actuacións, en especial aquelas condutas que puidesen implicar actos abusivos no exercicio das funcións de mando, susceptibles de seren cualificados como falta, aos conseguintes efectos.

1.3. A dirección da empresa transmitirá á representación legal dos traballadores/as, dentro dos tres días hábiles seguintes de producirse a infracción atribuída ao persoal, os cargos que se imputen ao infractor, ao 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.

A dirección comunicará aos/as traballadores/as e ao comité de empresa, no prazo de 10 días despois de recibir as alegacións do comité de empresa, a sanción imposta ao traballador/a. No caso de non recibir dita comunicación, entenderase que a infracción queda desestimada.

O traballador/a, pola súa banda, haberá de asinar o correspondente “enterado”, 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 apartado 1.3.

Número de anuncio 2017/6113

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 contraditorio no que serán oídos, ademais do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal e/ou sindicais.

Finalizado o expediente contraditorio, no seu caso, se procederá á imposición de sanción, ao arquivo ou á anulación deste, entendéndose durante a tramitación deste suspendidos os prazos de prescrición da falta.

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

D.–PRESCRICIÓN

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 se cometer.

Agora 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 transcorreran os seis meses establecidos no parágrafo anterior.

E.–SANCIÓNS

As sancións máximas que se poden impoñer 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 ata 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 ata un ano.

– Despedimento disciplinario.

E.–CANCELACIÓN

As faltas que xeraran sanción quedarán canceladas, aos conseguintes efectos, ao cumprirse os seguintes prazos: as leves aos tres meses, as graves aos nove meses e as moi graves aos dezaoito

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2015		SALARIO BASE 2016		SALARIO BASE A ENERO 2017		GRUPO	ÁREA
			INCREMENTO 1,6%		INCREMENTO 1,6%			
	Mensual (€)	Anual (€)	Mensual (€)	Anual (€)	Mensual €)	Anual (€)		
GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO								
DIRECTOR MÉDICO	1.423,22 €	21.348,27 €	1.445,99 €	21.689,85 €	1.469,13 €	22.036,88 €	I	SANITARIA
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.423,22 €	21.348,27 €	1.445,99 €	21.689,85 €	1.469,13 €	22.036,88 €	I	NO SANITARIA
SUBDIRECTOR MÉDICO	1.380,14 €	20.702,09 €	1.402,22 €	21.033,33 €	1.424,66 €	21.369,86 €	I	SANITARIA
SUBDIREC.ADMIVO.	1.380,14 €	20.702,09 €	1.402,22 €	21.033,33 €	1.424,66 €	21.369,86 €	I	NO SANITARIA

GRUPO B. PERSONAL SANITARIO								
TÉCNICOS SUPERIORES								
MÉDICO JEFE DEPARTAMENTO	1.358,56 €	20.378,38 €	1.380,30 €	20.704,44 €	1.402,38 €	21.035,71 €	I	SANITARIA
MÉDICO JEFE SERVICIO	1.293,88 €	19.408,18 €	1.314,58 €	19.718,71 €	1.335,61 €	20.034,21 €	I	SANITARIA
MEDICO JEFE CLINICO	1.250,71 €	18.760,61 €	1.270,72 €	19.060,78 €	1.291,05 €	19.365,75 €	I	SANITARIA
MEDICO ADJUNTO	1.207,57 €	18.113,50 €	1.226,89 €	18.403,31 €	1.246,52 €	18.697,77 €	I	SANITARIA
FARMACEUTICO Y ODONTOLOGO	1.207,57 €	18.113,50 €	1.226,89 €	18.403,31 €	1.246,52 €	18.697,77 €	I	SANITARIA
TITULADOS DE GRADO MEDIO								
JEFE DE ENFERMERÍA	1.078,20 €	16.172,94 €	1.095,45 €	16.431,71 €	1.112,97 €	16.694,62 €	II	SANITARIA
SUBXEFE DE ENFERMERÍA	1.029,38 €	15.440,69 €	1.045,85 €	15.687,74 €	1.062,58 €	15.938,74 €	II	SANITARIA
SUPERVISOR/A DE ENFERMERÍA	1.029,38 €	15.440,69 €	1.045,85 €	15.687,74 €	1.062,58 €	15.938,74 €	II	SANITARIA
ATS, ENFERMERAS	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	SANITARIA
MATRONAS	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	SANITARIA
FISIOTERAPEUTAS	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	SANITARIA
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	SANITARIA
TÉCNICO FP-2	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN AUDIOLOXÍA PROTÉSICA	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN ANATOMÍA PATOLÓXICA E CITOLOXÍA	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN DIETÉTICA	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN DOCUMENTACIÓN SANITARIA	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN HIXIENE BUCODENTAL	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN RADIODIAGNÓSTICO E MEDICINA NUCLEAR	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN LABORATORIO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO.	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN ORTOPROTÉSICA /	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A ORTOPÉDICO/A	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN PRÓTESES DENTAIS	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN RADIOTERAPIA	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	SANITARIA
TÉCNICO SUPERIOR EN INTEGRACIÓN SOCIAL	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN E FINANZAS	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN ASISTENCIA A DIRECCIÓN	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO SUPERIOR EN SECRETARIADO	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO/A DE MONTAXE DE INSTALACIÓNS	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN MANTEMENTO	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS.	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RISCOS	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO/A SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
TÉCNICO/A EN PROMOCIÓN, ATENCIÓN Y FORMACIÓN A PERSOAS XORDAS	921,93 €	13.828,95 €	936,68 €	14.050,21 €	951,67 €	14.275,02 €	III	NO SANITARIA
NO TITULADOS								
MAESTRO DE LOGOFONIA	1.027,18 €	15.407,71 €	1.043,62 €	15.654,24 €	1.060,31 €	15.904,70 €	II	SANITARIA
MAESTRO DE SORDOS	1.027,18 €	15.407,71 €	1.043,62 €	15.654,24 €	1.060,31 €	15.904,70 €	II	SANITARIA
MONITOR DE LOGOFONÍA	927,29 €	13.909,30 €	942,12 €	14.131,85 €	957,20 €	14.357,96 €	III	NO SANITARIA
MONITOR DE SORDOS	927,29 €	13.909,30 €	942,12 €	14.131,85 €	957,20 €	14.357,96 €	III	NO SANITARIA
MONITOR OCUPACIONAL	927,29 €	13.909,30 €	942,12 €	14.131,85 €	957,20 €	14.357,96 €	III	NO SANITARIA
MONITOR EDUCACIÓN FÍSICA	927,29 €	13.909,30 €	942,12 €	14.131,85 €	957,20 €	14.357,96 €	III	NO SANITARIA

Número de anuncio 2017/6113

AUXILIAR SANITARIO, CELADOR	841,05 €	12.615,70 €	854,50 €	12.817,55 €	868,18 €	13.022,63 €	V	SANITARIA
PUERICULTORES	841,05 €	12.615,70 €	854,50 €	12.817,55 €	868,18 €	13.022,63 €	IV	SANITARIA
AUXILIAR DE CLÍNICA	841,05 €	12.615,70 €	854,50 €	12.817,55 €	868,18 €	13.022,63 €	IV	SANITARIA
TÉCNICO DE FÁRMACIA	841,05 €	12.615,70 €	854,50 €	12.817,55 €	868,18 €	13.022,63 €	IV	SANITARIA
GRUPO C. PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO								
TÉCNICOS SUPERIORES								
LETRADO O ASESOR JURÍDICO	1.207,57 €	18.113,50 €	1.226,89 €	18.403,31 €	1.246,52 €	18.697,77 €	I	NO SANITARIA
ARQUITECTO	1.207,57 €	18.113,50 €	1.226,89 €	18.403,31 €	1.246,52 €	18.697,77 €	I	NO SANITARIA
INGENIERO	1.207,57 €	18.113,50 €	1.226,89 €	18.403,31 €	1.246,52 €	18.697,77 €	I	NO SANITARIA
FISICO Y QUÍMICO	1.207,57 €	18.113,50 €	1.226,89 €	18.403,31 €	1.246,52 €	18.697,77 €	I	SANITARIA
ECONOMÍSTA	1.207,57 €	18.113,50 €	1.226,89 €	18.403,31 €	1.246,52 €	18.697,77 €	I	NO SANITARIA
ANALISTA INFORMÁTICO	1.207,57 €	18.113,50 €	1.226,89 €	18.403,31 €	1.246,52 €	18.697,77 €	I	NO SANITARIA
TITULADOS DE GRADO MEDIO								
TITULADO MERCANTIL	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	NO SANITARIA
INGENIERO TÉCNICO	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	NO SANITARIA
MAESTRO NACIONAL	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	NO SANITARIA
GRADUADO SOCIAL	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	NO SANITARIA
ASISTENTE SOCIAL	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	NO SANITARIA
PROFESOR DE EDUCACIÓN FISICA	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	NO SANITARIA
PROGRAMADOR INFORMÁTICO	1.002,76 €	15.041,43 €	1.018,81 €	15.282,09 €	1.035,11 €	15.526,61 €	II	NO SANITARIA
GRUPO D. PERSONAL ADMINISTRATIVO								
ADMINISTRADOR	1.380,14 €	20.702,09 €	1.402,22 €	21.033,33 €	1.424,66 €	21.369,86 €	I	NO SANITARIA
JEFE DE SECCIÓN	1.358,56 €	20.378,38 €	1.380,30 €	20.704,44 €	1.402,38 €	21.035,71 €	I	NO SANITARIA
JEFE DE NEGOCIADO	1.293,88 €	19.408,18 €	1.314,58 €	19.718,71 €	1.335,61 €	20.034,21 €	I	NO SANITARIA
OFICIAL ADMINISTRATIVO	927,29 €	13.909,30 €	942,12 €	14.131,85 €	957,20 €	14.357,96 €	III	NO SANITARIA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	819,45 €	12.291,68 €	832,56 €	12.488,35 €	845,88 €	12.688,16 €	IV	NO SANITARIA
OPERADOR INFORMÁTICO	819,45 €	12.291,68 €	832,56 €	12.488,35 €	845,88 €	12.688,16 €	IV	NO SANITARIA
GRUPO E. PERSONAL SUBALTERNO								
CONSERJE	970,45 €	14.556,72 €	985,97 €	14.789,62 €	1.001,75 €	15.026,26 €	V	NO SANITARIA
VIXILANTE NOCTURNO	841,05 €	12.615,70 €	854,50 €	12.817,55 €	868,18 €	13.022,63 €	V	NO SANITARIA
ORDENANZA	819,45 €	12.291,68 €	832,56 €	12.488,35 €	845,88 €	12.688,16 €	V	NO SANITARIA
PORTERO	819,45 €	12.291,68 €	832,56 €	12.488,35 €	845,88 €	12.688,16 €	V	NO SANITARIA
GRUPO F. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES								
TÉCNICO/A SUPERIOR EN DIRECCIÓN DE COCIÑA OU XEFE DE COCIÑA	970,49 €	14.557,34 €	986,02 €	14.790,25 €	1.001,79 €	15.026,90 €	III	NO SANITARIA
ENCARGADO, JEFE DE ALMACÉN	883,58 €	13.253,67 €	897,72 €	13.465,73 €	912,08 €	13.681,18 €	IV	NO SANITARIA
COCINERO/A	841,05 €	12.615,70 €	854,50 €	12.817,55 €	868,18 €	13.022,63 €	IV	NO SANITARIA
CORTADORAS	841,05 €	12.615,70 €	854,50 €	12.817,55 €	868,18 €	13.022,63 €	V	NO SANITARIA
TELEFONISTA MÁS DE 50 TLF.	841,05 €	12.615,70 €	854,50 €	12.817,55 €	868,18 €	13.022,63 €	V	NO SANITARIA
TELEFONISTA MENOS DE 50 TLF.	819,45 €	12.291,68 €	832,56 €	12.488,35 €	845,88 €	12.688,16 €	V	NO SANITARIA
PRANCHADORAS	830,26 €	12.453,92 €	843,55 €	12.653,18 €	857,04 €	12.855,63 €	V	NO SANITARIA
COSTUREIRAS	819,45 €	12.291,68 €	832,56 €	12.488,35 €	845,88 €	12.688,16 €	V	NO SANITARIA
AYUDANTE COCINA, CAMARERO/A	819,45 €	12.291,68 €	832,56 €	12.488,35 €	845,88 €	12.688,16 €	V	NO SANITARIA
PINCHE DE COCINA	755,33 €	11.329,99 €	767,42 €	11.511,27 €	779,70 €	11.695,45 €	V	NO SANITARIA
FREGADOR, LAVANDEIRA, LIMPAD.	755,33 €	11.329,99 €	767,42 €	11.511,27 €	779,70 €	11.695,45 €	V	NO SANITARIA

Número de anuncio 2017/6113

GRUPO G. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS								
JEFE DE TALLER	970,49 €	14.557,34 €	986,02 €	14.790,25 €	1.001,79 €	15.026,90 €	III	NO SANITARIA
ELECTRICISTA	873,37 €	13.100,57 €	887,34 €	13.310,17 €	901,54 €	13.523,14 €	IV	NO SANITARIA
CALEFACTOR	873,37 €	13.100,57 €	887,34 €	13.310,17 €	901,54 €	13.523,14 €	IV	NO SANITARIA
FONTANERO	873,37 €	13.100,57 €	887,34 €	13.310,17 €	901,54 €	13.523,14 €	IV	NO SANITARIA
CONDUCTOR DE PRIMERA	873,37 €	13.100,57 €	887,34 €	13.310,17 €	901,54 €	13.523,14 €	IV	NO SANITARIA
MAQUINISTA	873,37 €	13.100,57 €	887,34 €	13.310,17 €	901,54 €	13.523,14 €	IV	NO SANITARIA
ALBAÑIL	873,37 €	13.100,57 €	887,34 €	13.310,17 €	901,54 €	13.523,14 €	IV	NO SANITARIA
PINTOR	873,37 €	13.100,57 €	887,34 €	13.310,17 €	901,54 €	13.523,14 €	IV	NO SANITARIA
CARPINTERO	873,37 €	13.100,57 €	887,34 €	13.310,17 €	901,54 €	13.523,14 €	IV	NO SANITARIA
CONDUCTOR DE SEGUNDA	780,74 €	11.711,14 €	793,23 €	11.898,52 €	805,93 €	12.088,89 €	IV	NO SANITARIA
XARDIÑEIRO	780,74 €	11.711,14 €	793,23 €	11.898,52 €	805,93 €	12.088,89 €	IV	NO SANITARIA
PELUQUERO	780,74 €	11.711,14 €	793,23 €	11.898,52 €	805,93 €	12.088,89 €	IV	NO SANITARIA
AYUDANTE DISTEIS OFICIOS	780,74 €	11.711,14 €	793,23 €	11.898,52 €	805,93 €	12.088,89 €	IV	NO SANITARIA
PEÓN	743,99 €	11.159,86 €	755,89 €	11.338,41 €	767,99 €	11.519,83 €	V	NO SANITARIA

2017/6113