

municipal de Vegas del Condado, cuyas características especiales se señalan a continuación:

- a) Peticionario: DOMOTEC LEÓN SL con domicilio en carretera de Santander, 14, bajo, 24007 Villaobispo de Las Regueras.
- b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Villanueva del Condado, en el término municipal de Vegas del Condado.
- c) Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica.
- d) Características principales:
  - 540 módulos fotovoltaicos de 2000 Wp/ud., marca: Suntech, modelo: 200 S/18 Ub.
  - Potencia: 108.000 Wp.
  - 1 inversor XANTREX GT-100E de 100 kW.
  - Potencia: 100 kW.
- e) Presupuesto: 129.227,00 euros.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Territorial, Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en la avenida Peregrinos, s/n, de León, y formularse, al mismo tiempo y por duplicado, las reclamaciones que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

León, 23 de agosto de 2006.—EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL, P.A., Ana M<sup>a</sup> Cordero Rodríguez.

6941

28,00 euros

### Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Clínica San Francisco SA, años 2006 a 2010 (código 240085-2) suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n<sup>o</sup> 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

ESTA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 1 de septiembre de 2006.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M<sup>a</sup> Asunción Martínez González.

\* \* \*

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LA "CLÍNICA SAN FRANCISCO S.A."

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTÍCULO 1<sup>o</sup>.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación para todas las personas trabajadoras dependientes de la "Clínica San Francisco, SA", estableciendo las normas básicas y regulando las condiciones de trabajo en esta empresa, destinada a establecimiento sanitario privado de hospitalización.

##### ARTÍCULO 2<sup>o</sup>.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

2.1.- El presente Convenio entrará en vigor y sus condiciones económicas tendrán efectos desde el día 1 de enero del año 2006.

2.2.- La duración del presente Convenio se establece en CINCO AÑOS, desde su entrada en vigor.

2.3.- Una vez terminada su vigencia inicial, este Convenio se entenderá denunciado. No obstante lo anterior, su contenido normativo continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro.

##### ARTÍCULO 3<sup>o</sup>.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

3.1.- El conjunto de los pactos contenidos en el presente Convenio sustituye íntegramente las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes a su entrada en vigor, quedando todas ellas y cualesquiera que fuesen, comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

3.2.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

3.3.- Con carácter estrictamente personal, se respetarán las situaciones individuales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, igualmente consideradas en su conjunto y cómputo anual.

#### CAPÍTULO II. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

##### ARTÍCULO 4<sup>o</sup>.- INGRESOS, CESES.

4.1.- Los ingresos del personal, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, se considerarán hechos a título de prueba y su plazo no podrá exceder de los siguientes períodos:

GRUPO I:	SEIS MESES
GRUPO II:	TRES MESES
GRUPO III:	DOS MESES
GRUPO IV:	UN MES
GRUPO V Y VI:	UN MES

4.2.- El período de prueba se entenderá establecido en todo caso, aún cuando no conste expresamente pactado en el contrato, y durante el mismo podrá rescindirse aquél, sin obligación de preaviso ni indemnización.

4.3.- El personal que desee cesar voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección, con un plazo mínimo de preaviso de quince días. A las personas trabajadoras que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la empresa les podrá deducir de la liquidación el equivalente diario de su retribución por cada día no preavisado.

4.4.- El trabajador que vaya a proceder a suscribir el finiquito con la empresa, dispondrá de una copia del mismo, así como de un plazo de cuarenta y ocho horas, antes de su firma, para que pueda efectuar las consultas que estime pertinentes.

##### ARTÍCULO 5<sup>o</sup>.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

En virtud de la facultad prevenida en el art. 3<sup>o</sup> del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, los contratos eventuales que se concierten por acumulación de tareas, en las actividades administrativas, sanitarias y de servicios múltiples, tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses.

##### ARTÍCULO 6<sup>o</sup>.- JORNADA DE TRABAJO. HORARIOS.

6.1.- La jornada anual para las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio será de 1.825 horas efectivas de trabajo.

Durante los años 2007, 2008, 2009 y 2010, la duración de la jornada anual será de 1.815, 1.805, 1.795 y 1.785 horas, respectivamente.

6.2.- Los horarios de trabajo se entenderán iniciados en cada turno en el momento de la presentación efectiva en el puesto de trabajo.

6.3.- En todo caso, aquellas personas que por cambio de servicio o función vinieren realizando un horario distinto al general del servicio, pasarán a realizar el horario ordinario del servicio en el que se encuentren.

6.4.- La planificación del cuadro de turnos para el personal será elaborado trimestral o semestralmente, pudiendo ser modificado en función de las necesidades de la empresa. En cualquier caso, deberá contar con el visto bueno del Jefe de Servicio o Departamento.

Dicho cuadro de turnos será publicado dentro del trimestre inmediatamente anterior al de su aplicación.

**ARTÍCULO 7º.- MOVILIDAD FUNCIONAL. CAMBIO DE TURNO.**

7.1.- La Dirección está facultada para acordar los cambios de puesto de trabajo que procedan, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

7.2.- Cuando el cambio conlleve una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7.3.- Por parte de la Dirección se dará a conocer al Comité de Empresa la existencia de las vacantes o creación de nuevos puestos de trabajo.

7.4.- No podrá llevarse a cabo cambio de turno alguno entre el personal, salvo que, previa petición de los interesados, sea autorizado por la Dirección o, en su caso, por la Jefatura de Personal, Servicio o Departamento.

**ARTÍCULO 8º.- VACACIONES.**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, a disfrutar en los meses comprendidos entre junio y octubre, estableciéndose el calendario individual de las mismas antes del 31 de marzo de cada año.

Las vacaciones serán disfrutadas por turnos pactados entre los propios trabajadores; de no existir acuerdo, su disfrute tendrá lugar de manera rotatoria.

La percepción económica de las vacaciones se realizará en función del salario percibido el trimestre anterior.

**CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES.**

**ARTÍCULO 9º.- RETRIBUCIONES.**

El personal de la Clínica percibirá sus haberes o salario mensual en metálico, talón o ingreso en entidad bancaria, siempre dentro del mes devengado.

**ARTÍCULO 10.- SALARIO BASE.**

El salario base será el especificado para cada categoría, de acuerdo con las tablas salariales reflejadas en el Anexo I.

Para determinar el salario base del año 2006 se aplicará al salario base anual consolidado el último día del año 2005 un incremento de cuatrocientos cincuenta y un euros con setenta y ocho céntimos (451,78 €) brutos anuales, para todas y cada una de las categorías profesionales recogidas en las tablas salariales del Anexo I.

Su importe para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se verá incrementado en el IPC anual verificado a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, y hasta la entrada en vigor del nuevo Acuerdo, se aplicará, en su caso, el mismo incremento recogido en el párrafo anterior.

**ARTÍCULO 11.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO Y DE MAYOR RESPONSABILIDAD.**

11.1.- En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un Complemento retributivo para el personal sanitario de la Clínica que desempeñe sus funciones en determinados puestos de trabajo.

11.2.- Para determinar esos puestos de trabajo que generarán el derecho al cobro de este complemento se estará a lo que establezca el Informe realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Clínica, previa evaluación de todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa.

11.3.- La cuantía del Complemento será del 15% del salario base. Para tener derecho al percibo de este Complemento será preciso que la dedicación del trabajador en el puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual.

11.4.- El Complemento de responsabilidad por jefatura de servicio tiene carácter de complemento salarial de puesto de trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

**ARTÍCULO 12.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

El personal que preste sus servicios en el turno de noche percibirá, en proporción a los turnos y horas efectivamente trabajadas de noche, un plus del 11% sobre el salario base.

**ARTÍCULO 13.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

13.1.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán, con carácter de complemento periódico de vencimiento superior al mes las siguientes gratificaciones:

\* Paga Extraordinaria de julio, consistente en una mensualidad de salario base, más complemento ad personam.

\* Paga Extraordinaria de diciembre, consistente en una mensualidad de salario base, más complemento ad personam.

13.2.- Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

**ARTÍCULO 14.- PAGA DE BENEFICIOS.**

14.1.- Los trabajadores percibirán una paga de beneficios de carácter no consolidable, siempre que los beneficios obtenidos por la empresa al final de cada ejercicio económico alcancen una cuantía mínima equivalente al doble de la paga propuesta, cuya cuantía ascenderá:

a) Al 50% de una paga extraordinaria cuando la productividad por trabajador ascienda a 60.000 euros.

b) Al 25% de una paga extraordinaria cuando la productividad por trabajador ascienda a 55.000 euros.

La productividad deberá entenderse como "nivel de ventas por empleado".

14.2.- En el año 2008 se procederá a la revisión de esta paga de beneficios, modificando, en su caso, los porcentajes y cantidades establecidas en el punto anterior.

14.3.- Para obtener el derecho pleno a la paga de beneficios, el trabajador debe haber estado vinculado a la empresa durante todo el período al que se extienda el ejercicio económico. No obstante, si no prestase sus servicios durante todo este período tendrá derecho a percibir la parte proporcional en función del número de días trabajados.

Dicha paga de beneficios se hará efectiva, en su caso, en el mes de abril del año inmediatamente siguiente, abonándose en el correspondiente recibo de salario.

**ARTÍCULO 15.- DESCANSO SEMANAL. FIESTAS. PERMISOS.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a:

15.1.- Un descanso mínimo semanal de día y medio, acumulable por periodos de hasta catorce días.

15.2.- Las fiestas laborales, que tendrán carácter retributivo y no recuperables, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de Navidad, Año Nuevo y 1º de mayo, como Fiesta del Trabajo.

15.3.- Hasta un máximo de cuatro días laborables a lo largo de cada año natural, por asuntos propios, y para cuyo disfrute deberá interesarse la oportuna autorización de la Jefatura de Servicio o Responsable de Departamento, con una antelación mínima de diez días al momento de su disfrute, salvo que las propias circunstancias del caso lo impidan. La concesión de esta licencia retribuida viene condicionada por las propias necesidades del servicio.

Para los años 2009 y 2010 los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de cinco días laborables por asuntos propios.

Todos los permisos mencionados en este punto se considerarán como horas efectivamente trabajadas dentro de la jornada anual correspondiente.

15.4.- Aquellos trabajadores que realicen una jornada laboral coincidente con un día festivo, tendrán derecho a un descanso por el día festivo trabajado, así como al cobro del 75% más del salario base que en una jornada normal.

15.5.- Los trabajadores que realicen una jornada laboral coincidente con un domingo percibirán un complemento salarial de 6,01 euros adicionales.

CAPÍTULO IV. FORMACIÓN. PROMOCIÓN. MEJORAS SOCIALES.

*ARTÍCULO 16.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.*

16.1.- Para poder optar al disfrute de los permisos previstos en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, será preciso que el trabajador:

\* Esté matriculado oficialmente.

\* Comunique la matrícula en el momento de realizarla, con el fin de efectuar las previsiones correspondientes.

\* Los permisos se referirán exclusivamente a los exámenes o pruebas finales.

16.2.- Objetivos de la formación:

1.- La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales, priorizando la titulación relacionada con el sector.

e) Reconversión profesional.

f) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

g) Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Se facilitará la formación continuada para garantizar la actualización de conocimientos, técnicas y tareas de los distintos puestos de trabajo, incidiendo en la nueva creación y los de avances tecnológicos.

*ARTÍCULO 17.- PROMOCIÓN INTERNA.*

Para la cobertura de las vacantes que se produzcan en la Clínica San Francisco, excepto los puestos de confianza y Jefatura de Servicio, se tendrán en cuenta, sin perjuicio del poder de dirección de la empresa, que reconoce el Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, la formación, méritos, antigüedad del trabajador, etc., y todo ello con objeto de promocionar a los trabajadores del centro.

Los puestos vacantes de tal naturaleza serán dados a conocer al Comité de Empresa.

*ARTÍCULO 18.- MEJORAS SOCIALES.*

18.1.- La empresa suscribirá una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil de sus trabajadores.

18.2.- En los supuestos de Incapacidad Temporal, por la contingencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará la prestación económica diaria hasta alcanzar el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día. Igual tratamiento se dará a la situación de Incapacidad Temporal, por la contingencia de enfermedad común, que requiera intervención quirúrgica u hospitalización.

18.3.- La empresa se compromete a facilitar a los trabajadores que así lo soliciten, la jubilación anticipada, a los 64 años, de conformidad con los requisitos y exigencias contenidos en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

18.4.- Los trabajadores, en las condiciones prevenidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco.

*ARTÍCULO 19.- JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS.*

Los trabajadores de esta plantilla que, durante la vigencia del presente Convenio, cumpla la edad de 65 años, deberá acceder necesariamente a la pensión de jubilación, siempre que reúna los requisitos mínimos legalmente establecidos para su devengo, cau-

sando, en el supuesto de reunir dichos requisitos mínimos, baja automática en la empresa en la misma fecha del cumplimiento de dicha edad. Y, en otro caso, en el momento de alcanzar y reunir tales requisitos.

Como vinculación de esta medida a los objetivos de la política de empleo, la empresa se compromete a mantener el mismo número de trabajadores mediante la sustitución de dicha vacante por otro contrato de trabajo, de acuerdo a las necesidades de la empresa y ajustándose a la legislación vigente en ese momento.

También podrán los trabajadores acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años, estando a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

*ARTÍCULO 20.- PÓLIZA COLECTIVA DE ASISTENCIA SANITARIA.*

La empresa contribuirá, en el porcentaje del 100%, en el abono de las cuotas derivadas de la póliza colectiva que se suscribirá, respecto de todas las personas trabajadoras de su plantilla, con una Compañía Aseguradora, en cuanto a la cobertura del riesgo o contingencia de la asistencia sanitaria, como mejora de la que, de forma obligada, viene asegurada por las entidades de la Seguridad Social.

La reseñada póliza afectará a todas las personas trabajadoras integrantes de esta plantilla, salvo aquellas vinculadas por contrato de trabajo de duración inferior a un mes.

De entre las partes negociadoras de este Convenio se nombrará una Comisión, con un máximo de cuatro integrantes, que tendrá por misión la elección de la Compañía con la que se suscribirá la correspondiente póliza, así como el seguimiento del debido cumplimiento de sus obligaciones.

CAPÍTULO V. GARANTÍAS SINDICALES.

*ARTÍCULO 21.- DERECHOS SINDICALES.*

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, así como el de sus órganos de representación, la "Clínica San Francisco, S.A." se compromete a facilitar los medios adecuados para el ejercicio de tales derechos, según lo que en cada caso reconozca el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación concordante y complementaria.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE

*ARTÍCULO 22.- SALUD LABORAL.*

En materia de salud laboral será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como sus normas de desarrollo; y, específicamente, las vigentes relativas a establecimientos sanitarios.

La empresa deberá elaborar un plan integrado de Seguridad y Salud Laboral, con carácter trianual, documentado y realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, donde se recogerán al menos los siguientes contenidos: Evaluación de Riesgos inicial y actualizada, medidas de evacuación, extinción de incendios y primeros auxilios y la vigilancia de la salud de todos los trabajadores.

*ARTÍCULO 23.- UNIFORMES DE TRABAJO.*

La "Clínica San Francisco, S.A." está obligada a entregar a todo su personal, las prendas de trabajo necesarias y uniformes completos, así como el calzado adecuado, a razón de un par al año, juntamente con dos pares de medias, a los trabajadores fijos y a aquellos cuyo contrato temporal exceda de la duración de un año; estando la conservación y limpieza de dichas prendas a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*ARTÍCULO 24.- FALTAS.*

Se considerará falta todo acto u omisión del trabajador que suponga una infracción de los deberes y funciones que tenga asignados o resulte contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará como leve, grave y muy grave, atendiendo a su trascendencia objetiva y al grado de intencionalidad del autor.

*ARTÍCULO 25.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.*

De acuerdo con la clasificación que contiene el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1.- FALTAS LEVES.

a) Las de puntualidad injustificada y reiterada en la asistencia al trabajo, inferior a diez minutos respecto de la hora de incorporación

al puesto, que no causen perjuicio grave en el servicio. Se entenderá concurre reiteración a partir de la tercera falta de puntualidad en treinta días.

b) La mera desatención o descortesía con las personas con que se relacione durante la jornada laboral.

c) No cursar a tiempo la baja por enfermedad o accidente, excepto que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no avisar con la antelación necesaria, caso de que ello fuere posible, del día de iniciación de la Incapacidad Temporal o del alta en tal situación, en su caso.

#### 2.- FALTAS GRAVES:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un período de seis meses.

b) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio grave en el servicio.

c) No comunicar con la antelación suficiente a la dirección de personal, y siempre que ello fuera posible, las faltas al trabajo, aún tratándose de causas justificadas o permisos legales.

d) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.

e) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuera manifestada expresamente, caso que se calificará como falta muy grave.

f) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo provisto en cualquiera de las normas sobre seguridad o higiene, que no ocasionen accidentes serios o daños personales o a elementos de trabajo,

g) Efectuar cambio de turno de trabajo sin la preceptiva autorización.

h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

i) Mantener discusiones violentas durante el trabajo.

j) Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por terceras personas o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

k) La prestación de servicios profesionales, en el ámbito de la Empresa, siempre que de los mismos debiera derivarse la pertinente factura, y no se facilitara ésta u ocultando tal prestación, impidiendo por tanto la generación de tal factura, aún cuando el paciente sea empleado de esta Empresa o familiar del mismo.

#### 3.- FALTAS MUY GRAVES:

Tendrán esta consideración todas las previstas en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, los siguientes comportamientos:

a) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

b) El abuso de autoridad por parte de los jefes.

c) La toxicomanía o embriaguez, aún cuando no sea habitual.

#### ARTÍCULO 26.- SANCIONES.

Las sanciones que pueden imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de 3 días.

2.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.

3.- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo máximo de 3 meses, inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

Las sanciones se cancelarán a los seis meses de su cumplimiento.

#### ARTÍCULO 27.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

27.1.- Las sanciones se comunicarán al interesado por escrito, en todo caso.

27.2.- Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se instruirá expediente sumario. Éste se iniciará remitiendo al trabajador pliego de cargos en el que se expondrán sucintamente los hechos supuestamente constitutivos de falta. Del pliego se dará igualmente traslado al Comité de Empresa, que dispondrá, al igual que el trabajador afectado, de cinco días naturales para manifestar, por escrito, lo que consideren conveniente para la justificación de los hechos o prueba de sus descargos. La Dirección, concluido el plazo de cinco días, y se hayan o no formulado escritos por el trabajador afectado y Comité de Empresa, podrá imponer la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo pactado en el presente Convenio.

La sanción se comunicará al trabajador por escrito y, de éste, se dará traslado al Comité de Empresa.

#### DISPOSICIONES FINALES

#### ARTÍCULO 28.- COMISIÓN PARITARIA.

La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento del presente Convenio se efectuará a través de una Comisión constituida de forma paritaria entre representantes de la "Clínica San Francisco, S.A." y representantes de los trabajadores.

Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la empresa.

#### ARTÍCULO 29.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Para promover la conciliación de la vida laboral y familiar se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

#### ARTÍCULO 30.- CLÁUSULA GENERAL ANTIDISCRIMINATORIA.

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente, poniendo especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: el acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual.

#### Disposición adicional.- PLUS AD PERSONAM.

Las cantidades que las personas trabajadoras venían percibiendo como premio de antigüedad se convirtieron a partir del 1 de enero del 2000, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "Plus Ad Personam".

#### SALARIOS AÑO 2006

#### CLÍNICA SAN FRANCISCO S.A.

PERÍODOS PRUEBA	GRUPOS	GRUPO COTIZACIÓN	EPÍGRAFE	SALARIO BASE
6 Meses	GRUPO I:			
	Titulado Grado Superior	01	120	1.360,92
	Titulado Grado Sup. (no sanitario)	01	113	1.360,92
3 Meses	GRUPO II:			
	Titulado Grado Medio (no sanitario)	02	113	1.118,66
	A.T.S. - D.U.E.	02	113	1.118,66
	Fisioterapeuta	02	113	

PERÍODOS PRUEBA	GRUPOS	GRUPO COTIZACIÓN	EPÍGRAFE	SALARIO BASE
2 Meses	GRUPO III:			
	Téc. Esp. Sanitario - T. Rayos - Higienista Dental	06	120	769,13
	Aux. Enfermería - Masajista	06	120	740,78
1 Mes	GRUPO IV:			
	Téc. Esp. Rama Adva.	05	113	769,13
	Auxiliar Administrativo	07	113	740,78
	Recepcionista	06	113	740,78
	Serv. Múltiples (Administrat.)	10	113	740,78
1 Mes	GRUPO V:			
	Jefe Taller	04	77	911,07
	Oficial Mantenimiento	09	77	740,78
	Celador	06	120	721,90
	Lavandería - Plancha	07	124	721,90
	Limpiadora	10	117	721,90
	Ayudante Cocina	09	105	721,90
Operarios Servicios Múltiples	10	117	721,90	
1 Mes	GRUPO VI:			
	Botones - Pinches - Aprendices 17 años	11	--	7247

## Tesorería General de la Seguridad Social

### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

#### ANUNCIO

EL SUBDIRECTOR DE RECAUDACIÓN EJECUTIVA DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LEÓN  
HACE SABER:

Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27), según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE del 14) que modifica la anterior y la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31) de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y habiéndose intentado la notificación al interesado o su representante, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Tesorería General de la Seguridad Social, se pone de manifiesto, mediante el presente edicto, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado, número de expediente y procedimiento se especifican a continuación.

Nº identificación: 24102831091 - 24103117445  
Razón social: PIZARRAS PEÑARRUBIA SL.  
Domicilio: Carretera Ourense, Km. 4,5 - LA MARTINA  
C.P. Localidad: 24400 Ponferrada.  
Procedimiento: TRÁMITE DE AUDIENCIA

En virtud de lo anterior dispongo que el sujeto pasivo, obligado con la Seguridad Social indicado, o su representante debidamente acreditado, podrán comparecer ante los órganos responsables de su tramitación en esta Dirección Provincial (Subdirección Provincial de Recaudación Ejecutiva, 3ª planta), en el plazo de diez días, contados desde el día siguiente a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para el conocimiento del contenido íntegro de los mencionados actos y constancia de tal conocimiento, en horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

Asimismo, se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

EL SUBDIRECTOR PROVINCIAL, Jesús Salado Martínez.

\* \* \*

EL SUBDIRECTOR DE RECAUDACIÓN EJECUTIVA DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LEÓN  
HACE SABER:

Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27), según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE del 14) que modifica la anterior y la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31) de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y habiéndose intentado la notificación al interesado o su representante, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Tesorería General de la Seguridad Social, se pone de manifiesto, mediante el presente edicto, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado, número de expediente y procedimiento se especifican a continuación.

Nº identificación: 24103964678  
Razón social: PIZ-MED SL.  
Domicilio: Avenida de América, 12-int-izq.  
C.P. Localidad: 24400 Ponferrada  
Procedimiento: TRÁMITE DE AUDIENCIA

En virtud de lo anterior dispongo que el sujeto pasivo, obligado con la Seguridad Social indicado, o su representante debidamente acreditado, podrán comparecer ante los órganos responsables de su tramitación en esta Dirección Provincial (Subdirección Provincial de Recaudación Ejecutiva, 3ª planta), en el plazo de diez días, contados desde el día siguiente a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para el conocimiento del contenido íntegro de los mencionados actos y constancia de tal conocimiento, en horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

Asimismo, se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

EL SUBDIRECTOR PROVINCIAL, Jesús Salado Martínez.

7239

#### Unidad de Recaudación Ejecutiva 24/03

Nº expediente: 33/01/02/455/73  
Nombre/razón social: MANUEL SANTOS SEIJAS  
Domicilio: CALLE MAYORAZU, 22- 8º- OVIEDO  
Número documento: 24 03 603 06 002479066

ANUNCIO DE SUBASTA DE BIENES INMUEBLES (TVA-603)

El Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva número 3 de León.

HACE SABER: En el expediente administrativo de apremio que se instruye en esta Unidad a mi cargo contra el deudor Manuel Santos