

Convenio colectivo para o sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade (Anos 2005-2007)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio por sector de actividade regula as condicións de traballo do persoal que, con vínculo laboral, indefinido ou temporal, presta servizos nas fundacións constituídas pola Comunidade Autónoma de Galicia, ou sociedades públicas autonómicas, que desenvolvan actividade sanitaria, tanto hospitalaria como extrahospitalaria, ou calquera outra análoga ou complementaria. Neste momento é de aplicación ás fundacións e sociedades públicas seguintes:

Fundación Instituto Galego de Oftalmoloxía.

Fundación Pública Hospital Comarcal do Salnés.

Fundación Pública Hospital da Barbanza.

Fundación Hospital de Verín.

Fundación Pública Urgencias Sanitarias de Galicia-061.

Fundación Pública Hospital Virxe da Xunqueira.

Instituto Galego de Medicina Técnica, S.A. (MEDTEC).

Fundación Escola Galega de Administración Sanitaria (Fegas).

Exclúese o persoal vinculado mediante contrato de alta dirección que se regulará polas disposicións legais de carácter especial.

Poderán adherirse a este convenio outras fundacións ou sociedades públicas, do sector anteriormente referido, que xa estean constituídas e en funcionamento neste momento ou o fagan no futuro.

Para a citada adhesión requirirase un proceso negociador para tal fin, e levarase a efecto, de se tratar de entidades con convenio colectivo vixente, unha vez rematada a súa vixencia; de non existir convenio colectivo propio, a adhesión poderá producirse en calquera momento.

Artigo 2º.-Vixencia e denuncia.

1. O convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2007.

2. Sen prexuízo do establecido no punto anterior, os efectos económicos retrotraeranse á data do 1 de xaneiro de 2004, no que se refire ás contías establecidas no anexo I. Retrotraeranse á data 1 de xaneiro de 2005 as contías dos anexos II e IV. As disposicións en materia de xornada retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2005.

3. O convenio prorrogarase automaticamente cando non sexa denunciado por calquera das partes, por escrito, dentro dos dous meses anteriores ao remate da súa vixencia. No caso de producirse a denuncia, permanecerá vixente o seu contido normativo ata a súa substitución por un novo convenio. A comisión negociadora deste deberá constituírse no prazo de 30 días desde a dita denuncia. De producirse a prórroga automática deste convenio as contías salariais previstas nos anexos retributivos serán incrementadas conforme se dispoña na Lei de orzamentos anuais da Comunidade Autónoma de Galicia.

¹ Publicado no DOG núm. 89, do 10 de maio de 2005.

4. No suposto de que a xurisdición social declare a nulidade de parte do seu articulado, as partes procederán á súa renegociación baixo o principio de que a dita nulidade non supón a da totalidade do convenio.

Artigo 3º.-Compensación e absorción.

As condicións establecidas neste convenio compensarán e absorberán as vixentes no momento da súa entrada en vigor, tanto resultantes de pacto individual como colectivo.

a) O complemento de compensación percibirase segundo o establecido no artigo 29º deste convenio.

b) O complemento de compensación será absorbido por calquera mellora retributiva que se produza, incluso as derivadas do cambio de posto de traballo, sempre que as devanditas melloras retributivas non deriven dos incrementos retributivos anuais que, con carácter xeral, establezan as correspondentes leis de orzamentos anuais da comunidade autónoma.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Unicamente poderán pactarse condicións individuais máis beneficiosas, estritamente ad personam, cando veñan xustificadas pola organización do traballo e as condicións particulares de prestación do servizo non previstas neste convenio.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio que, para os efectos pretendidos, realizará todas as funcións inherentes a este triple cometido. A comisión estará composta por quince membros de cada unha das partes, e deberá constituírse no prazo dun mes contado a partir da entrada en vigor do presente convenio.

A comisión reunirse con carácter ordinario polo menos unha vez cada dous meses e, con carácter extraordinario, cando o soliciten un mínimo de oito membros de calquera das partes. Neste caso a reunión celebrárase nun prazo non superior a 15 días desde a dita solicitude.

Os acordos da comisión adoptaranse por maioría superior ao 50 por 100 dos membros de cada unha das partes, e serán recollidos en acta, dándoseles a debida publicidade nos taboleiros de anuncios das institucións incluídas no ámbito de aplicación do convenio. De considerarse necesario pola súa transcendencia, poderase aprobar a publicidade dos acordos no Diario Oficial de Galicia.

As partes recoñecen a comisión paritaria como instancia previa na que haberá de procurarse, en primeiro termo, a solución dos conflitos colectivos que xurdan sobre a interpretación e aplicación do convenio.

En consecuencia, as controversias desta natureza que sexan suscitadas por calquera das partes deberán ser sometidas inicialmente ao coñecemento da comisión.

Os acordos, nestes supostos, adoptaranse por maioría de 2/3 de cada unha das partes e serán vinculantes, coa conseguinte resolución da controversia, sen que caiba, polo tanto, o exercicio de ningunha acción xudicial.

Artigo 6º.-Solución extraxudicial de conflitos colectivos.

Unha vez esgotada a vía prevista no artigo anterior, as partes poderán acordar, por unanimidade, acudir ao procedemento recollido no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

Excepcionalmente, así mesmo, por unanimidade, poderanse designar outro/s mediador/es de alta cualificación, cando as características, especial complexidade ou singularidade da controversia que se subscite así o aconsellen.

Para acudir á solución xudicial do conflito será preciso acreditar a previa intervención, debidamente certificada da comisión paritaria.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 7º.-Organización do traballo.

A actividade prestacional propia das institucións sanitarias está dirixida de xeito directo ou indirecto a garantir o dereito universal á protección da saúde consagrado no artigo 43 da Constitución española e, como o seu corolario, a dispensar, en todo momento e ocasión, unha axeitada asistencia sanitaria. Así, a organización do traballo inherente ao exercicio e desenvolvemento daquela compete, como facultade e deber irrenunciabes, ás direccións dos centros sanitarios. Porén, o exercicio desta competencia deberá cohonestarse adecuadamente cos dereitos de audiencia, consulta, información e negociación colectiva recoñecidos aos representantes dos traballadores.

Se como consecuencia desas facultades-deberes de carácter organizativo e, por ende, da ordenación das condicións de traballo do persoal, se produce afectación substancial destas nos termos do artigo 41 do Estatuto dos traballadores, será negociada cos comités de empresa no ámbito das institucións afectadas.

Así, a modificación de carácter colectivo das condicións recollidas neste convenio en materia de horario, réxime de traballo a quendas, sistema retributivo e sistema de traballo e rendemento, só poderán producirse por acordo entre a institución e os representantes dos traballadores. Non será necesario o acordo nos termos do punto 4º do artigo 41 do Estatuto dos traballadores cando as modificacións das condicións de traballo en cada institución afecten nun período de 90 días un número de traballadores inferior a:

- a) Dez traballadores nas institucións que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O dez por cento do número de traballadores da institución naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Trinta traballadores, nas institucións que ocupen trescentos ou máis traballadores.

Artigo 8º.-Movilidade interna.

A dirección do centro, dentro de cada institución, disporá a mobilidade precisa dos recursos que sexan necesarios para garantir a axeitada organización do traballo, a plena funcionalidade das unidades e servizos, e a súa completa interconexión, de xeito que se adapten os efectivos existentes ás necesidades asistenciais que se produzan.

Emporiso, caberá a mobilidade, negociada cos comités de empresa dos distintos centros, de certos postos estruturalmente considerados entre as unidades e servizos funcionais e entre os diferentes centros de traballo dependentes da mesma institución. En tal negociación determinarase o número, características e situación dos ditos postos ofertados, así como o sistema e procedemento para a adxudicación regrada deles que deberá, en todo caso, axustarse a criterios obxectivos.

As direccións dos distintos centros informarán, periodicamente, os comités de empresa da estrutura funcional das diversas áreas e servizos da institución así como da súa dotación e cobertura.

Artigo 9º.-Mobilidade xeográfica.

Cando se produza a mobilidade forzosa dun traballador que leve consigo desprazamento nos termos e polas causas previstas no artigo 40 do Estatuto dos traballadores, levaranse a cabo as seguintes actuacións:

-Apertura dun período previo de consultas cos representantes dos traballadores de duración non inferior a 15 días.

-O traballador terá dereito a unha compensación económica nos termos que se indican:

-Aboamento de axudas de custo por desprazamento e tres días de manutención para o seu cónxuxe ou persoa á que se atope ligada de xeito estable, por análoga relación afectiva e familiares que efectivamente se trasladen.

-A cantidade global que se pacte cos comités de empresa da institución afectada en atención á entidade e características da mobilidade disposta.

-Sete días de permiso retribuído por cambio de domicilio.

No non previsto neste artigo terase en conta a normativa laboral.

Artigo 10º.-Traballos de superior e inferior categoría.

As institucións, en caso de necesidade, poderán adscribir un traballador do cadro de persoal a un posto de traballo de superior ou inferior categoría.

En todo caso, deberán ser respectadas as premisas indicadas de seguido:

-A realización de funcións de categoría superior non excederá de seis meses consecutivos ou alternos nun período dun ano natural, ou oito meses durante dous anos. De superarse estes períodos, sempre que se dispoña no cadro de persoal de recursos que reúnan os requisitos daquelas, as ditas funcións desenvolveranse por rotación semestral. Este desempeño, en ningún caso, dará lugar á consolidación da categoría superior.

O traballador afectado polo cambio terá dereito ao recoñecemento de todas as condicións derivadas da nova categoría, así como á percepción das retribucións correspondentes a ela. O desenvolvemento

de funcións de superior categoría vehicularase, sempre que sexa posible, mediante as listas que se elaboren para a selección de persoal con contrato de duración determinada reguladas no presente convenio.

-O desempeño de funcións de categoría inferior non superará un período de 30 días consecutivos nun ano. O traballador conservará as retribucións correspondentes á categoría inicial.

En todo caso, quedarán excluídos desta limitación os supostos derivados da aplicación das medidas protectoras previstas na Lei de prevención de riscos laborais que se prolongarán ata que conclúan as razóns tuitivas que os motivasen.

Capítulo III

Selección e contratación

Artigo 11º.-Tipos de contratos.

A contratación de novo persoal procederá unicamente cando así o xustifiquen as necesidades do servizo. Corresponde aos órganos de dirección e goberno, no marco das súas competencias, a valoración das ditas necesidades e a conseguinte decisión sobre a incorporación de novos efectivos.

Con independencia dos dereitos de información que en materia de contratación e acceso de persoal se garanten aos comités de empresa na normativa vixente, nos casos de necesidade de contratación estrutural informaranse os ditos órganos da concorrencia desa necesidade, funcións que se van cubrir e efectivos que se requiran.

As direccións dos centros vincularán o novo persoal mediante as modalidades e fórmulas previstas na normativa laboral e no presente convenio, de acordo coas características estruturais (atención ou cobertura permanente) ou conxunturais que concorran.

Os órganos de dirección decidirán, así mesmo, a modalidade concreta e duración dos contratos do novo persoal, exclusivamente, en atención aos supostos legalmente establecidos, coas seguintes adaptacións:

a) Contrato de obra ou servizo determinado: para os efectos previstos no artigo 15 a) do Estatuto dos traballadores, comprende os traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da institución, podéndose cubrir baixo esta modalidade contractual os seguintes:

-Posta en marcha de novas obras ou actividades.

-Programas especiais.

-Reforzos en períodos estacionais.

b) Contrato de acumulación de tarefas: poderá celebrarse cando as necesidades asistenciais así o aconsellen, cunha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses, computados desde a data en que se produza a causa que o orixine.

c) Contrato de interinidade: nos termos establecidos no artigo 15 c) do Estatuto dos traballadores amentado e normas de desenvolvemento.

No suposto de cobertura interina dunhas funcións ou necesidades permanentes da institución manterase o vínculo ata a súa cobertura definitiva polo procedemento selectivo previsto no artigo 13º deste convenio. En todo caso, a praza cuberta interinamente deberá ser obxecto de oferta ou selección nese proceso que se vehicule.

Artigo 12º.-Selección de persoal.

A selección de persoal suxeitarase aos principios e bases xerais recollidos nos parágrafos 1 e 2 do artigo 30 da Lei 55/2003, do Estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde; e de acordo cos termos previstos na Lei 10/1996, do 5 de novembro (DOG nº 227, do 20 de novembro) de actuación de entes e empresas nos que ten participación maioritaria a Xunta de Galicia en materia de persoal e contratación, ou nos termos da norma que a substitúa.

Artigo 13º.-Acceso á condición de persoal laboral fixo ou por tempo indefinido.

a) Acceso mediante probas selectivas: en estrito respecto aos principios constitucionais que rexen o acceso ao servizo da Administración pública e, de conformidade co previsto na lei referida no artigo anterior, para o acceso á condición de persoal con contrato fixo ou indefinido será preciso superar as probas selectivas convocadas para estes efectos. Fóra deste suposto de acceso, como garantía inequívoca e indefectible dos principios constitucionais de mención, non caberá a contratación fixa ou indefinida de ningún traballador; polo que calquera irregularidade cometida nos contratos formalizados co persoal das institucións incluídas no ámbito do presente convenio non suporá, de ningún xeito, a conversión do seu vínculo en indefinido ou fixo.

b) En cada convocatoria reservarase unha cota non inferior ao cinco por cento das prazas convocadas, para seren cubertas entre persoas con discapacidade de grao igual ou superior ao 33 por cento. Estes aspirantes, para resultar seleccionados, deberán superar as probas selectivas e acreditar o indicado grao de discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións específicas, nos termos que se fixen nas convocatorias.

Xa que logo, a reserva farase efectiva naquelas convocatorias que oferten un mínimo de dez prazas aplicando, a partir da primeira praza reservada a esta quenda, o criterio indicado no parágrafo anterior.

No desenvolvemento das probas selectivas facilitaranse as axudas técnicas precisas para a súa adaptación ás necesidades específicas e singularidades dos aspirantes con discapacidade, logo de petición motivada e nos termos que se establezan na convocatoria.

c) Comisión de selección: para a selección dos aspirantes en cada institución constituirase, en todo caso, unha comisión de selección que intervirá na totalidade do proceso e fases deste. As ditas comisións estarán constituídas por un mínimo de tres membros, un dos cales será designado polo comité de empresa.

d) Proceso selectivo: con carácter xeral, a selección realizarase mediante a superación polos aspirantes dunha ou máis probas, segundo se determine na convocatoria e, se é o caso, a avaliación dos méritos de carácter obxectivo que se concreten na convocatoria. Con independencia da realización de probas de aptitude de carácter eliminatorio (exame tipo test ou exame teórico ou proba práctica), a convocatoria poderá prever a celebración dunha entrevista regrada na que se avaliarán as competencias específicas ou xerais pertinentes relacionadas coas funcións propias da profesión ou actividade concreta de que se trate. A puntuación da entrevista non poderá superar o 20 por cento da puntuación total asignada ao proceso selectivo. Para a realización da entrevista, a comisión de selección fixará con anterioridade as materias obxecto desta, así como os criterios para a súa avaliación.

e) Méritos: na avaliación dos méritos dos aspirantes darase especial relevancia á formación posgraduada e á experiencia profesional acreditada. Esta última avaliará todas as actividades ou prestacións que teñan relación coas funcións dos postos de traballo obxecto de cobertura, tanto nas institucións públicas dos servizos de saúde do Estado español ou da Unión Europea, como nas privadas; coa posibilidade de establecer unha puntuación ponderada segundo a clase de institución de que se trate.

f) Procesos excepcionais: cando a complexidade do cometido que se vai desenvolver, a formación específica exixida, o nivel de especialización requirido o aconsellen, o proceso selectivo poderá consistir, exclusivamente, na avaliación dos méritos dos aspirantes adaptados ao perfil do posto que sexa preciso cubrir. Neste suposto, requirirase a comparecencia dos aspirantes ante a comisión de selección dirixida a xustificar e defender os méritos achegados. Para a aplicación deste sistema de acceso será precisa a elaboración dun expediente previo no que se fagan constar as características do posto que se vai cubrir e as concretas especificacións que o conforman. Para tal efecto requirirase un acordo motivado da comisión de selección.

g) Obxectividade do proceso selectivo: dadas as especificidades e relevancia da prestación da asistencia sanitaria, en todo proceso de selección fixaranse criterios ou sistemas obxectivos que, coas garantías precisas, permitan constatar a capacidade e competencias mínimas necesarias para o desempeño das funcións propias da categoría.

h) Promoción profesional: nas probas selectivas poderá reservarse ata o 30% das prazas convocadas para a súa provisión pola quenda de promoción inter

na, á que poderá concorrer o persoal fixo da institución que acredite a titulación precisa e unha antigüidade mínima de dous anos con tal carácter de persoal fixo.

Nesta quenda, nos termos establecidos na convocatoria, poderán eximirse os aspirantes da realización da entrevista e/ou dalgunha das probas, sempre que estas garden relación coas funcións anteriormente desenvolvidas.

Aos méritos valorados con carácter xeral engadiranse outros relacionados fundamentalmente coa antigüidade como persoal fixo e o contido do traballo desenvolvido na propia institución.

As prazas non cubertas pola quenda de promoción interna incrementarán as ofertadas pola quenda de acceso libre cando así se faga constar expresamente na convocatoria.

Poderanse celebrar probas selectivas específicas para a promoción interna do persoal fixo, dentro do respecto ao procedemento e condicións previstos nos parágrafos anteriores.

i) Cota de mobilidade entre institucións do ámbito do convenio: nas probas selectivas poderá reservarse ata o 30% das prazas convocadas para o acceso do persoal doutras institucións incluídas no ámbito de aplicación do convenio que acredite unha antigüidade mínima dun ano como persoal fixo en praza co mesmo contido funcional, dentro do respecto ao procedemento e condicións previstos nos parágrafos anteriores. Para o acceso a estas prazas poderá recollerse nas convocatorias a exención dalgunha ou da totalidade das probas de aptitude, así como da realización da entrevista. Nas ditas convocatorias especificaranse os requisitos que deberán reunir os aspirantes para esta exención.

O traballador que acceda a outra institución por este procedemento perderá os dereitos sobre a praza orixinaria.

Artigo 14º.-Selección de persoal con contrato de duración determinada.

A selección do citado persoal realizarase de conformidade coa orde de prelación que resulte das listas elaboradas polas distintas categorías existentes nas institucións incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio, consonte os criterios de selección que se determinen, nos que se terá en conta, en todo caso, a formación dos aspirantes e a súa experiencia profesional no desenvolvemento das correspondentes funcións.

O procedemento de elaboración e xestión das listas co establecemento das normas xerais de acceso e os baremos aplicables a cada posto de traballo será negociado en cada institución cos representantes dos traballadores.

A cobertura de postos de traballo a través da formalización de contratos de duración determinada vehicularase mediante o chamamento dos aspirantes incluídos nas devanditas listas e sempre segundo a orde colexida da puntuación acreditada.

En todo caso estableceranse procedementos que posibiliten o acceso temporal a outras categorías do persoal con contrato fixo ou por tempo indefinido que acredite a titulación precisa. Esta promoción temporal non suporá a consolidación da categoría promocionada, xa que para iso resulta indefectible o acceso a través do procedemento regrado no artigo 13º anterior.

Artigo 15º.-Período de proba.

1. Dadas as características e actividade prestacional propias das institucións incluídas no ámbito do convenio, todo o persoal estará suxeito a un período de proba coa seguinte duración:

-Licenciados e diplomados universitarios: 3 meses.

-Resto do persoal: 2 meses.

O período de proba suspenderase durante a situación de incapacidade temporal e demais causas de suspensión legalmente establecidas.

A proba consignarase en todas as modalidades de contrato que se subscriban cos traballadores.

Os períodos contractuais de duración inferior á do período de proba fixado para cada un dos colectivos de persoal anteditos acumularanse ata completar o dito período de proba, carecendo este de virtualidade unha vez se teña cumprido para cada posto de traballo ou funcións similares.

Durante o período de proba ambas as dúas partes poderán rescindir o contrato. Este cesamento non xerará dereito a indemnización.

O período de proba, de ser superado, computarase para todos os efectos. As condicións de traballo e retributivas, durante este período, serán idénticas ás do resto dos traballadores.

2. Excepciónase do período de proba aquel persoal fixo que acceda á condición de persoal laboral fixo na mesma categoría noutra institución polo cupo de mobilidade previsto na alínea i) do artigo 13º.

Artigo 16º.-Mobilidade.

a) Mobilidade do persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde e funcionario da Lei 17/1989, do 23 de outubro, de creación de escalas do persoal sanitario ao servizo da Comunidade Autónoma, persoal laboral das institucións do ámbito do convenio: o persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde e funcionario da Lei 17/1989, do 23 de outubro, de creación de escalas do persoal sanitario ao servizo da Comunidade Autónoma, Servizo Galego de Saúde, nos termos previstos na súa normativa específica, poderá prestar servizos nas institucións incluídas no ámbito de aplicación do convenio, con suxeición ás condicións de traballo e retributivas establecidas con carácter xeral no presente convenio ou ás pactadas individualmente.

Así mesmo, caberá aplicarles a reciprocidade desta medida, en prazas de natureza estatutaria, aos traballadores incluídos no ámbito do presente convenio, de acordo coa normativa estatutaria que resulte de aplicación.

A adopción das anteriores medidas de mobilidade funcional non requirirá o cumprimento do sistema de acceso regrado previsto neste convenio.

b) Mobilidade temporal do persoal laboral fixo ou indefinido entre institucións incluídas no ámbito do convenio: poderase dispoñer a mobilidade de recursos de traballadores fixos ou indefinidos entre institucións do ámbito do presente convenio, a criterio das direccións respectivas e en función das súas necesidades, coa anuencia do/s traballador/es afectado/s e cun límite temporal de tres anos. Neste período garantirase a reserva do posto de traballo de orixe.

A citada mobilidade funcional virá motivada, en interese das institucións incluídas no ámbito deste convenio, pola necesaria cooperación e colaboración entre elas na prestación da súa carteira de servizos, ante situacións de prestación urxente e inaprazable, e para completar e mellorar a formación dos traballadores.

No caso de producirse este tipo de mobilidade consentida, os comités de empresa das institucións afectadas deberán ser informados con indicación do período de tempo fixado para a dita mobilidade.

Capítulo IV

Extinción do contrato de traballo

Artigo 17º.-Causas.

O contrato de traballo extinguirase nos supostos establecidos no Estatuto dos traballadores.

Artigo 18º.-Xubilación.

A xubilación será obrigatoria ao cumprir os sesenta e cinco anos.

Aqueles traballadores que, ao acadar esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causar dereito á prestación, poderán continuar prestando servizos ata cumprir o citado período de acordo co previsto na normativa vixente da Seguridade Social.

O persoal poderá xubilarse voluntariamente de acordo cos requisitos establecidos no réxime da Seguridade Social. Naqueles supostos de redución de xornada por motivo de xubilación as institucións cubrirán a xornada a tempo parcial coa modalidade de contrato de revezamento previsto no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

Capítulo V

Tempo de traballo

Artigo 19º.-Tempo de traballo.

Entenderase por tempo de traballo o período en que o persoal permanece no centro de traballo, á disposición da institución.

O seu cómputo realizarase de xeito que tanto ao comezo como ao remate de cada xornada o persoal se atope no seu posto de traballo e no exercizo da súa actividade e funcións.

Consideraranse, así mesmo, tempo de traballo os servizos efectivos prestados fóra do centro sanitario, sempre que se produzan como consecuencia do modelo organizativo da institución ou deriven da programación funcional do centro.

Artigo 20º.-Xornada anual.

1.1. A xornada normal ou ordinaria de traballo será de 1.624 horas de prestación efectiva total por ano natural.

Os períodos de vacación anual e baixa por enfermidade terán a consideración de períodos neutros para os efectos do cálculo da xornada e descansos.

1.2. A xornada do persoal non facultativo que realice a súa prestación rotando polas quendas de mañán, tarde e noite reducirase nunha hora por noite traballada no ano 2005, en dúas horas no 2006 e en tres horas no ano 2007.

Esta redución operará exclusivamente a partir da realización de 21 noites de traballo e sempre e cando a quenda nocturna abranga un tempo de traballo efectivo de 10 horas.

No ano 2007, a xornada do persoal que traballe en quenda fixa de noite será 1.430 horas, correspondéndose coa realización de 143 noites a razón de 10 horas de traballo efectivo.

A xornada do persoal que na actualidade traballe en quenda fixa de noite reducirase, respectivamente, 97 h no ano 2005 e no ano 2006, ata acadar as 1.430 horas de xornada anuais.

O número máximo de quendas nocturnas do persoal que traballe en réxime de quenda rotatoria diúrna-nocturna será 62.

1.3. A comisión de seguimento do convenio colectivo determinará as bases da ponderación da xornada do persoal facultativo que traballe en réxime de quendas rotatorias ou acumuladas.

1.4. As reducións de xornada axustaranse ás condicións e requisitos previstos no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

As retribucións e os períodos de descanso previstos neste convenio serán directamente proporcionais á redución da xornada experimentada sobre a xornada ordinaria.

1.5. Con carácter xeral e, preferentemente a xornada de traballo desenvolverase en quendas de 7 horas de mañán, 7 horas de tarde e 10 horas de noite. Por razóns organizativas, necesidades dos servizos da institución ou demanda asistencial e, sempre que sexa preciso, poderá sinalarse outra distribución da xornada, logo de negociación entre a dirección do centro e os representantes dos traballadores, e sempre, na procura de que a prestación de gardas corresponda exclusivamente ao persoal facultativo.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

1.1. As horas que superen en cómputo anual a xornada máxima efectiva establecida terán a consideración de extraordinarias.

Para a súa determinación tomarase como período de referencia o semestre natural.

1.2. Como criterio prioritario, as horas extraordinarias compensaranse con tempo libre retribuído de duración equivalente ao 150% delas, que deberá desfrutarse no prazo dos tres meses seguintes á súa realización. No suposto de imposibilidade de tal medida, por razóns conxunturais, compensaranse economicamente co 150% do valor da hora que corresponda.

As horas extraordinarias realizadas en domingo ou festivo serán retribuídas co 175% do valor da hora ordinaria que corresponda.

1.3. O réxime de compensación establecido no presente artigo será de aplicación ás horas extraordinarias que se realicen fóra da xornada máxima efectiva, que non teñan previsto un réxime de compensación específico.

1.4. As horas extraordinarias terán as limitacións fixadas na normativa laboral básica.

Artigo 22º.-Gardas.

1. Terá a consideración de garda o tempo de traballo realizado polo persoal facultativo e outro persoal destinado a garantir a atención continuada, permanente e urxente dos usuarios das institucións sanitarias, fóra da xornada ordinaria á que se refire o artigo 20º.

2. Limitacións:

A duración máxima conxunta do tempo de traballo correspondente a xornada ordinaria e a gardas non poderá exceder do límite máximo de 48 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo semestral.

Para eses efectos non serán computados os períodos de localización que non sexan tempos de traballo efectivo.

Cando razóns organizativas ou asistenciais así o aconsellen, co fin de garantir a adecuada atención continuada e permanente dos usuarios dos centros sanitarios, poderá superarse dentro dos límites legais previstos para o persoal do Sistema Nacional de Saúde, a duración máxima mentada no punto anterior, coas seguintes garantías:

- a) Manifestación expresa do consentimento do traballador.
- b) Garantía de protección da seguridade e saúde dos profesionais.
- c) Garantía dos descansos mínimos diario e semanal, ou réxime de descansos alternativos compensatorios.

3. O réxime de compensación establecido neste artigo e anexo I será aplicable exclusivamente aos períodos de garda efectivamente prestados, sen que caiba a aplicación doutros réximes de compensación,

nin a concorrencia con outros réximes de compensación.

4. Modalidades de garda:

a) De presenza física: aquela que implique a permanencia do traballador na institución durante o seu transcurso.

b) Localizada: aquela que exige que o traballador estea localizado para atender os requirimentos da institución para a prestación dun traballo ou servizo efectivo.

c) Mixta: aquela que participa da configuración das dúas anteriores e, xa que logo, require un período de tempo mínimo de presenza do traballador na institución dentro da duración total fixada para a garda.

Nas institucións estableceranse os criterios para unha máis precisa concreción dos sistemas de gardas así como para a procura da mellor coordinación do seu réxime, logo de consulta co comité de empresa.

5. Logo de negociación cos respectivos comités de empresa, respectando as cantidades máximas reflectidas no anexo IV no presente convenio para a retribución das gardas, poderán modularse os valores ou contías para cada unha das modalidades, en atención ás características que concorran e configuración previa, en todo caso, dos parámetros pertinentes ou compensacións en termos de xornada.

Durante o desfrute do período vacacional percibirase a contía resultante da media das retribucións que por concepto de garda se percibise nos seis meses inmediatamente anteriores.

En caso de risco durante o embarazo, as mulleres que realicen gardas poderán solicitar a súa exención mentres subsista a súa causa.

6. Libranzas:

6.1. De xeito ordinario, a garda de presenza física implicará un descanso nas 12 horas seguintes á súa realización. Naqueles supostos en que, por razóns imperativas que puidesen afectar a actividade asistencial, non fose posible materializar o dito descanso, este farase efectivo dentro dos 15 días seguintes ao de realización da garda, sen menoscabo de que caiba negociar, de xeito individual ou colectivo, outros períodos de referencia que non superarán os dous meses. Para este último caso requirirase informe do comité de empresa, sen que en ningún caso caiba compensación económica.

6.2. A prestación efectiva de servizos durante as gardas localizadas non obstará o desfrute do descanso mínimo diario e semanal. De non poderse facer efectivo o dito dereito, acordaranse individual ou colectivamente os sistemas de compensación que correspondan, sen que en ningún caso caiba compensación económica, agás no suposto de finalización da relación de servizos.

Artigo 23º.-Xornadas de distribución irregular.

Cada institución, en función das súas necesidades, e de acordo coas previsións establecidas no artigo 7º deste convenio, poderá establecer xornadas irregu

lares, durante todo o ano ou parte del, para todos ou algúns grupos de profesionais que integran o cadro de persoal, sempre que en cómputo anual non se supere a xornada ordinaria establecida, debendo respectar os períodos de descanso preceptivos.

Sempre que a xornada anual sexa de carácter irregular, a súa distribución obedecerá a razóns obxectivas e aplicarase de xeito equitativo entre o persoal que deba realizalas.

No non previsto neste artigo aplicarase o disposto no Real decreto 1561/1995, do 21 de setembro, no que se refire al traballo a quendas e nocturno.

Artigo 24º.-Descanso diario.

Deberá mediar un período mínimo de descanso de 12 horas entre o remate dunha xornada e o inicio da seguinte.

De mediar razóns organizativas, no caso de traballo a quendas, cambios de equipo, realización de gardas ou de xornada complementaria, e de acordo cos traballadores afectados, para a efectividade do descanso de 12 horas anteriormente referido, poderán establecerse sistemas alternativos de descanso con traslado a outra ou outras datas posteriores, ou de compensación, que non sexa de carácter económico.

Establécese unha pausa de 20 minutos, computada dentro da xornada efectiva, sempre que esta supere as 6 horas diarias. Nos supostos de xornadas de duración inferior, a duración da pausa reducirase proporcionalmente.

Artigo 25º.-Descanso semanal.

Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito ao desfrute do preceptivo descanso semanal de día e medio ininterrompido, que será determinado en función das quendas de traballo que teña asignadas o traballador, no que se entenderán incluídas as doce horas de descanso previstas no artigo 24º. Nos supostos en que, polas quendas de traballo, non sexa posible o desfrute deste descanso semanal, terá garantidos, cada período de catorce días naturais, tres días naturais de descanso, dos que polo menos dous deberán ser consecutivos e un deles recaerá, como mínimo, nun domingo de cada mes.

Sen menoscabo do anterior, caberá negociar cos representantes dos traballadores outro sistema alternativo de desfrute dos descansos.

Artigo 26º.-Vacacións.

Os traballadores teñen dereito a 30 días naturais de vacacións dentro do ano natural a que correspondan ou a un período de tempo que proporcionalmente resulte do tempo de servizos.

O período de vacación anual só poderá ser substituído por unha compensación económica no caso de remate da prestación de servizos.

O/os períodos/s de desfrute determinaranse en cada institución tras a negociación cos representantes dos traballadores. Tamén o desfrute das vaca

cións poderá negociarse individualmente, co ineludible respecto do dereito dos demais traballadores.

Con carácter xeral, e en defecto de acordo, as vacacións desfrutaranse de xuño a setembro. Poderán fraccionarse, como máximo, en dous períodos de polo menos, 15 días naturais cada un deles.

En atención ao réxime organizativo e de actividade de determinadas institucións, poderanse establecer outros criterios de fraccionamento do período vacacional, con respecto, en todo caso, dos mínimos fixados no Estatuto dos traballadores.

Os traballadores elixirán as datas de desfrute de acordo cos criterios establecidos nas unidades e servizos, a través da negociación pertinente cos comités de empresa de cada institución. De non existir acordo distribuirase o seu desfrute de xeito rotatorio, principiándose pola elección dos traballadores que acrediten maior antigüidade na institución.

A incapacidade temporal xurdida con anterioridade ao período fixado para o desfrute das vacacións considérase causa de cambio das datas sinaladas, logo de solicitude do interesado.

A incapacidade temporal sobrevida durante o desfrute das vacacións non as suspenderá, considerándose desfrutadas. Porén cando o proceso de incapacidade temporal sobrevida teña unha duración superior a 15 días, o traballador poderá solicitar o cambio das datas sinaladas.

Así mesmo, procederá o cambio do período de vacacións, por instancia do interesado, nos supostos de maternidade, adopción ou acollemento (preadoptivo ou permanente) xurdidos con anterioridade ou durante o período vacacional.

Artigo 27º.-Horarios.

1.1. Dadas as especiais características das institucións suxeitas a este convenio, con prestación de traballo as 24 horas do día, os 365/366 días do ano, a dirección da institución establecerá o horario de traballo a teor das necesidades de servizo, logo de negociación cos representantes do persoal. Así poderán determinarse horarios fixos en días de semana concretos ou horarios diferenciados para cada tramo do día; xornadas completas ou xornadas con horario partido; así como a súa realización por equipos específicos ou mediante quendas rotatorias por todo o persoal adscrito á unidade ou servizo de que se trate.

1.2. Os horarios establecidos poderán modificarse nos termos previstos no artigo 7º deste convenio.

Artigo 28º.-Calendario laboral.

A dirección de cada institución someterá a consulta do comité de empresa o calendario laboral para cada ano natural antes do 15 de xaneiro. O calendario definitivo publicarase nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo dentro do mes seguinte.

Estes calendarios comprenderán as quendas de xornada ordinaria e as gardas que deban realizar os profesionais de cada unidade ou servizo por mes.

Porén, naquelas institucións nas que a actividade ordinaria implique a cobertura de atención continuada e permanente, poderanse establecer calendarios para períodos de tempo inferiores que, como regra xeral, corresponderán ao trimestre natural.

A dirección do centro poderá modificar as quendas de traballo por razóns estruturais, logo de negociación co comité de empresa. Excepcionalmente a dirección poderá variar as quendas por motivos asistenciais e con carácter circunstancial, o que deberá comunicárselle aos traballadores afectados, de forma motivada.

Igualmente, o traballador poderá solicitar, por escrito, cambios internos dalgunha das quendas establecidas no cuadrante. As solicitudes deberá resolvelas en todo caso o responsable pertinente e a súa denegación haberá de ser motivada.

Capítulo VI

Estrutura salarial

Artigo 29º.-Salario de convenio.

1.1. As remuneracións dos traballadores comprendidas neste convenio estarán constituídas polo salario base e polos complementos retributivos que se definen, en epígrafes separadas, en atención ás características e os parámetros que os conforman.

1.2. O salario base retribuirase conforme as contías que se recollen no anexos I e II, pola realización da xornada completa e efectiva por cada grupo de clasificación dos recollidos no artigo 32º.

1.3. Complementos retributivos: retribúen o desenvolvemento e execución do traballo con base nas condicións, características e parámetros que, de seguido, se explicitan:

-Antigüidade: será percibida polos traballadores con contrato fixo ou indefinido, na contía establecida no anexo V para cada grupo profesional, por cada tres anos de servizos prestados como persoal fixo ou temporal nas institucións incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel en que se perfeccione.

-Complemento de convenio e produtividade fixa: retribúen a realización das funcións inherentes a unha determinada categoría profesional. As contías que retribúen estes concepto recóllense nos anexos I e II. O complemento de produtividade fixa incrementarase no ano 2006 nas contías previstas no IV.

-Actividade única: retribúe a dedicación horaria á institución e o compromiso do profesional a non desenvolver unha segunda actividade nos termos previstos na Lei 53/1984, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas (BOE nº 4, do 4 de xaneiro de 1985). As contías que retribúen este concepto recóllense nos anexos I e II.

-Actividade en xornada nocturna e xornada feirada (domingos e festivos): este concepto retributivo aboarase exclusivamente a aqueles grupos que o

teñan establecido de forma diferenciada dos restantes conceptos retributivos no anexo IV, pola realización de quendas entre as 22.00 e as 8.00 horas e pola prestación de servizos en domingos ou festivos. No suposto de que coincidan nocturnidade e xornada feirada, retribuirase exclusivamente a contía superior.

No caso do persoal facultativo, este concepto retributivo será percibida exclusivamente por aquel persoal que traballe en réxime de quendas rotatorias, entendéndose por tal calquera réxime de traballo que implique rotación horaria, no cumprimento da xornada ordinaria e diaria, establecida na carteleira, con independencia do tramo horario no que se desenvolva e sempre que non concorran retribución por servizos de garda.

-Gardas: retribúe o tempo de traballo destinado a garantir a atención continuada, permanente e urxente dos usuarios das institucións sanitarias, nos termos previstos no artigo 22º.

As súas contías determinaranse por horas de presenza física ou localizada. As contías que retribúen este concepto se recollen no anexo IV.

No caso de gardas mixtas devengarase as retribucións que correspondan por cada modalidade de realización, no horario establecido.

Os valores fixados teñen carácter de máximos que poderán ser modulados en atención ás características propias de cada institución segundo se dispón no artigo 22º do presente convenio.

-Disponibilidade horaria: retribúe a especial situación de dispoñibilidade de certos postos de traballo, por requirimento das necesidades emerxentes, non permanentes e excepcionais, adicionada á xornada horaria que teñan asignada. A percepción deste complemento retributivo será incompatible coa do complemento por gardas previsto no parágrafo anterior.

-Complemento variable por cumprimento dos obxectivos previstos: vén determinado polo cumprimento dos obxectivos fixados respecto dos traballadores das institucións comprendidas no ámbito do convenio para cada ano. A súa determinación terá como base o rendemento e calidade do servizo acadados, a especial dedicación dos profesionais e a eficacia e eficiencia no desenvolvemento do traballo, así como o grao de participación nos obxectivos xerais da institución.

En cada institución negociarase cos representantes dos traballadores os criterios e parámetros concretos de devengo do incentivo. Así mesmo, en cada institución, adoptaranse as medidas pertinentes para efectuar o seguimento do cumprimento dos obxectivos. As contías que retribúen este concepto recóllense no anexos I e II.

-Realización de funcións de responsabilidade e coordinación e actividades especiais: este complemento percibirase cando se asignen funcións que impliquen responsabilidade, xefatura ou coordinación dunha unidade ou unidades funcionais, así

como cando se executen actividades ou cometidos específicos ou singulares dentro dos xenéricos da categoría profesional de que se trate. Neste último caso, a asignación do complemento exixirá a formación específica e cualificación precisa do traballador, e para o seu devengo requirirase a constatación da diferenza, complexidade e dificultade das tarefas, nas distintas institucións. Logo de negociación co comité de empresa, fixaranse a configuración, características e requisitos exixidos para este complemento retributivo e determinaranse os servizos e unidades funcionais que reúnen as condicións fixadas para a percepción do dito complemento.

-Programas especiais: retribúe a participación voluntaria en actividades, actuacións ou programas concretos e non permanentes.

As contías que se fixan nos anexos do presente convenio para o ano 2005 incrementaranse, nos anos sucesivos da súa vixencia, de conformidade co disposto nas leis de orzamentos para o persoal ao servizo da comunidade autónoma.

1.4. Complemento persoal de compensación.

a) Dereito ao complemento persoal de compensación.

O persoal que, como consecuencia dunha integración colectiva no presente convenio, desempeñe postos de traballo de categorías que, en cómputo anual, pasen a acreditar retribucións en contía global anual conxunta inferior ás que o devandito posto de traballo tiña asignadas con anterioridade, causarán dereito ao percibo do complemento de compensación persoal calculado nos termos que se indican no punto B do deste artigo.

Na comparación de retribucións determinantes do nacemento do dereito ao devandito complemento incluíranse todos os conceptos de contía fixa derivados do desempeño ordinario do posto de traballo, así como os de contía variable polo importe anual máximo asignado, resultantes todas elas, de pacto individual ou colectivo. Non se terán en conta aqueloutros ligados á actividade singular e específica do traballador tales como a realización de gardas, horas extraordinarias, traballo en domingos e festivos, realización de noites, sexa cal sexa a súa forma de devengo ou denominación, xa se paguen por unidade de traballo, de tempo, ou a tanto alzado, ou retribúan a través dun complemento unha concreta actividade non ordinaria, nin tampouco aqueloutros conceptos que retribúan directamente a antigüidade. Así mesmo, non se terán en conta, para os efectos do cálculo do complemento, as contías dos conceptos salariais que remuneren a realización de funcións de responsabilidade e coordinación e as actividades especiais. O desempeño de tales funcións será retribuído conforme se dispón nos conceptos retributivos de igual nome que se recollen neste artigo.

b) Contía do complemento persoal de compensación.

O persoal que cause dereito ao complemento de compensación conforme o indicado no punto ante

rior, percibirá o devandito concepto no importe calculado nos termos que se indican a seguir:

1. O importe anual do complemento de compensación virá determinado pola adición de valores, positivos ou negativos, obtidos por comparación separada das retribucións de carácter fixo, por unha banda, e das de carácter variable, pola outra.
2. A compensación entre retribucións de carácter fixo consistirá na diferenza entre o importe global anual conxunto dos conceptos retributivos de carácter fixo asignados ao traballador na data da súa integración no convenio e os conceptos retributivos do mesmo carácter que lle corresponden como consecuencia da aplicación das táboas salariais establecidas nos anexos II e III.
3. A comparación entre retribucións de carácter variable consistirá na diferenza entre o importe global anual conxunto dos conceptos de carácter variable nos termos recollidos na letra A e coas exclusións nel previstas, asignados ao traballador na data da súa integración no convenio, e o importe global conxunto dos conceptos de carácter variable que lle corresponden como consecuencia da aplicación da táboa salarial establecida no anexo II.
4. Obtido o importe global anual do complemento persoal de compensación, aqueles traballadores que causasen dereito ao mesmo conforme o previsto no punto 1 deste artigo, percibirano mensualmente na contía dunha doceava parte do seu valor.
5. Os conceptos retributivos que, segundo o disposto no punto 1 deste artigo non deban ser tomados en consideración para determinar o nacemento do dereito ao complemento de compensación, tampouco deberán ser tidos en conta para o cálculo do seu importe.
6. En ningún caso o recoñecemento deste complemento poderá supoñer que retribucións que no momento anterior tiñan a natureza de fixas poidan verse modificadas na súa natureza por variables.
7. A actualización do complemento de compensación realizarase con base nas previsións anuais da Lei de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia sobre actualización de retribucións no sector público da comunidade autónoma.

Artigo 30º.-Axudas de custo.

Están constituídas polas cantidades devengadas diariamente para satisfacer os gastos que, por manutención e/ou desprazamento, orixine a estancia en localidade distinta da que, de xeito habitual, se presta servizo, cando, con carácter eventual, a dirección da institución dispoña tal desprazamento.

As contías por esa percepción non salarial serán as aplicables ao persoal da Administración pública galega.

Non se percibirán as axudas de custo por desprazamento cando a dirección do centro poña á disposición dos traballadores transporte axeitado.

Artigo 31º.-Pagas extraordinarias.

Establécense dúas pagas extraordinarias por importe do salario base de convenio e a antigüidade recoñecida, que lle serán aboadas ao traballador nos meses de xuño e decembro. De acordo co tempo traballado aboarase, en rateo anual, a parte proporcional do valor destas gratificacións.

Artigo 32º.-Clasificación do persoal.

O persoal clasifícase en función da titulación requirida ou formación básica exigible para o desenvolvemento do posto de traballo e o seu carácter sanitario ou non sanitario, nos seguintes grupos:

1. Persoal facultativo especialista.

2. Persoal facultativo non especialista.
3. Titulados universitarios superiores non sanitarios.
4. Titulados universitarios de grao medio sanitarios ou formación equivalente.
5. Titulados universitarios de grao medio non sanitarios.
6. Técnicos con formación profesional superior sanitarios.
7. Técnicos con formación profesional superior non sanitarios ou formación equivalente.
8. Técnicos con formación profesional básica sanitaria.
9. Técnicos con formación profesional básica non sanitaria.
10. Persoal sen titulación específica.

Artigo 33º.-Postos de traballo.

Os postos de traballo existentes no ámbito de aplicación do presente convenio colectivo serán desempeñados polos profesionais clasificados de acordo co artigo anterior e terán un cometido acorde coas profesións tituladas sanitarias que acrediten. De se tratar de profesións tituladas non sanitarias o cometido dos postos de traballo axustarase ao grao de formación e coñecementos específicos exixidos.

Aqueles postos de traballo referidos a actividades que non requiran titulación específica para o seu cometido abranguerán o desenvolvemento de tarefas de apoio ou complementarias en áreas funcionais de carácter técnico, de asesoramento ou estudo, así como o desempeño de oficios correspondentes á actividades de apoio ou execución básica.

Nas diferentes institucións poderá negociarse cos comités de empresa a definición de determinados postos de traballo por actividade funcional, así como establecer criterios de mobilidade e interconexión prestacional das súas distintas áreas ou servizos funcionais.

Capítulo VII

Permisos e licenzas

Artigo 34º.-Permisos.

Os traballadores, logo de aviso e posterior xustificación, terán dereito a permisos retribuídos polos motivos e duración seguintes:

- a) Quince días naturais ininterrompidos por casamento ou por constituírse en parella de feito.

O permiso poderá abarcar os días inmediatamente anteriores ou posteriores á data do feito causante.

Os directores das institucións establecerán, logo de negociación cos representantes dos traballadores, a maneira en que os solicitantes xustificarán o feito causante, exixíndose sempre documento público.

- b) Tres días naturais polo nacemento de fillo, adopción ou acollemento (preadoptivo ou permanente) de menores de seis anos; así como pola morte, enfermidade grave ou hospitalización do cónxuxe, parella de feito ou familiar ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade. Se o feito causante se produce fóra do ámbito territorial do convenio, o permiso ampliarase a cinco días naturais ininterrompidos.

- c) Permiso de paternidade, 8 días naturais ou 10 se o parto é múltiple por nacemento de fillo ou filla, adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente, que se computarán desde o feito causante.

O pai non terá dereito ao permiso se os proxenitores non estivesen casados nin unidos de feito en análoga relación de afectividade, ou se non se lle reconeceu a garda do fillo ou filla que acaba de nacer en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes da utilización do permiso. En todos eses casos, a nai, se fose persoal ao servizo da

Administración pública galega, poderá utilizar, sexa cal sexa a situación laboral do pai, este permiso, con carácter ininterrompido desde a finalización da licenza de maternidade. Tamén poderá utilizalo, en iguais termos, se o pai falecese antes da utilización íntegra do dito permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada.

O dito permiso será acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable, inclusive ao permiso de nacemento de fillo ou filla e, se ambos os dous se acumulasen, o de paternidade computarase desde a finalización do permiso de nacemento do fillo ou da filla.

d) Un día por traslado do domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal. O tempo indispensable, agás xustificación, estará limitado a un máximo de 4 horas. No suposto de que o traballador perciba retribución ou indemnización polo cumprimento do deber, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito.

Enténdese por deber inescusable, aquela obriga de cuxo incumprimento puidese derivar responsabilidade directa e persoal de orde civil, penal ou administrativa.

f) No caso da muller traballadora, polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro do tempo de traballo.

g) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividirse en dúas fraccións. A muller poderá optar por reducir a súa xornada normal en media hora, ao inicio ou ao final desta, con esta finalidade.

A dirección da institución poderá autorizarlle ao traballador o desfrute do permiso, acumulándoo en xornadas completas, a razón dunha hora por xornada completa nos períodos de traballo efectivo.

Este dereito poderá ser exercido indistintamente polo pai, logo de acreditación de que a nai non desfruta do permiso.

h) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai e o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o desfrute deste permiso, estarase ao previsto no artigo 37.6º do Estatuto dos traballadores.

i) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou representación do persoal nos termos legalmente establecidos.

j) Os permisos que se puidesen exercitar en materia electoral realizaranse segundo as condicións e duración establecidos na lexislación electoral, adaptadas ás condicións propias do traballo a quendas.

O persoal que teña a condición de candidato, apoderado, interventor ou membro de mesa electoral, porá en coñecemento do órgano de dirección tal condición coa antelación suficiente para que se dispoña do desfrute que as normas aplicables lle concedan.

k) Exercicio do dereito de voto.

O persoal desfrutará do permiso para exercitar o dereito a voto, de acordo coa normativa electoral de aplicación.

l) Para concorrer a exames liberatorios de centros oficiais e titulaci3ns oficiais, cando se trate de estudos propios de profesi3ns sanitarias ou que garden relaci3n directa co posto de traballo, ou permitan ou favorezan a promoci3n interna profesional do traballador. O permiso referirase aos d3as de celebraci3n dos exames, cun l3mite de seis d3as ao ano.

m) Para concorrer 3s probas que se realicen no 3mbito dos procesos selectivos convocados polo Servizo Galego de Sa3de, polas entidades p3blicas personificadas dependentes da comunidade aut3noma, ou pola Conseller3a de Sanidade durante os d3as da s3a celebraci3n ata un m3ximo de catro d3as ao ano.

n) Nove d3as libres por asuntos propios, a conces3n dos cales deber3 necesariamente harmonizarse coas necesidades de organizaci3n e carga de traballo. O disfrute dos d3as libres non supor3 en ning3n caso a minoraci3n da xornada anual efectiva.

Os anteditos n3meros de d3as ref3rense 3 prestaci3n polos doce meses do ano natural. Nos supostos de que a prestaci3n sexa inferior, o n3mero de d3as libres calcularase de xeito proporcional, a raz3n de 1 d3a por cada per3odo de 40 d3as naturais de servizo ininterrompido, redonde3ndose por exceso a fracci3n que se puidese producir.

Os d3as libres disfrutaranse con car3cter xeral dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

A denegaci3n do disfrute nunhas datas determinadas deber3 ser motivada e fundada en necesidades de servizo.

A direcci3n da instituci3n poder3 establecer, logo de acordo co comit3 de empresa, criterios que permitan resolver a concorrencia de solicitudes en datas concretas, as3 como criterios de proporcionalidade nas solicitudes ao longo do ano, coa finalidade de evitar a acumulaci3n destas en determinadas 3pocas.

Para efectos do c3mputo de d3as de libre disposici3n aos que se ten dereito, considerarase que houbo interrupci3n de servizo activo nos supostos de licenzas sen soldo e sanc3ns de suspensi3n de emprego e soldo.

Normas sobre c3mputo do disfrute. Criterio xeral.

Con car3cter xeral, o dereito ao disfrute dos d3as de libre disposici3n fai referencia a d3as de xornada ordinaria, (m3dulo de 7 horas), e ou habitual do profesional solicitante.

Nos supostos de profesionais que realicen a s3a xornada habitual en quenda de m3is de 7 horas, os permisos disfrutados non poder3n exceder o c3mputo de 63 horas ao ano.

As3 mesmo, cando o persoal que realice a s3a xornada de acordo 3 quenda rotatoria complexa, solicite permisos en datas onde te3a asignadas noites, os permisos disfrutados non poder3n exceder o c3mputo de 63 horas ao ano.

O m3dulo m3nimo para poder disfrutar permisos de libre disposici3n ser3 de 7 horas, permit3ndose disfrutar un s3 permiso menor, cando sexa necesario completar as 63 horas.

Gardas e atenci3n continuada f3ra da xornada habitual.

Con car3cter xeral non se poder3n solicitar d3as de libre disposici3n en datas nas que se te3an asignadas gardas ou atenci3n continuada f3ra da xornada habitual, cando sup3an a non realizaci3n destas, sen prexuzo de que o centro posibilitar3 na medida que o permitan as necesidades de servizo o cambio de asignaci3n de gardas para que o profesional poida disfrutar os d3as solicitados.

Os profesionais poderán solicitar días de libre disposición referidos á xornada ordinaria, incorporándose para a realización da garda ou da atención continuada fóra da xornada habitual.

ñ) Ata catro días ao ano para a asistencia aos cursos de formación cando o seu contido estea directamente relacionado coas funcións do seu posto de traballo ou para a capacitación profesional e se desenvolvan dentro do horario de traballo.

o) O persoal que desempeñe praza de cadro de persoal poderá desfrutar permisos para a asistencia a congresos, convencións e demais actos de carácter profesional relacionados directamente coas funcións da súa categoría profesional, cando actúen como relatores ou presenten comunicacións.

Os profesionais que non actúen como relatores ou non presenten comunicacións poderán solicitar o permiso; cuxa concesión quedará supeditada ás necesidades de servizo a criterio da dirección de cada institución.

Deberase presentar xunto coa solicitude a documentación acreditativa do acto de que se trate e, de ser o caso, certificación emitida pola organización da condición de relator ou comunicante.

As direccións das institucións establecerán, logo de negociación co comité de empresa, criterios e procedementos para a aceptación ou denegación destes permisos.

Con carácter xeral, non se poderán desfrutar máis de 3 días ao ano por este concepto.

p) Permisos por causas excepcionais ou extraordinarias.

Os xerentes das institucións poderán conceder permisos individuais por causas excepcionais ou extraordinarias. A súa concesión está sometida á previa solicitude do profesional, e a xustificación de concorrencia de supostos de feitos excepcionais.

Non se poderán conceder máis de 7 días de permiso por profesional por esta causa.

A dirección de cada institución, logo de negociación co comité de empresa, fixará os criterios de disfrute e os procedementos de solicitude e resolución de todos os permisos retribuídos.

Artigo 35°.-Licenzas con soldo parcial.

O persoal que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñen ningunha actividade retribuída, ou non perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional, poderá acceder a unha redución da xornada total ordinaria de entre un terzo e un medio, para cuxo disfrute se buscará conciliar os intereses do profesional coas necesidades do servizo. Nestes casos diminuírase o salario no importe proporcional ao tempo de redución. A solicitude deste permiso efectuarase con trinta días de antelación ao seu disfrute.

Terá o mesmo dereito, e en idénticos termos e condicións, quen precise asumir o coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo.

A redución de xornada recollida na letra f) e g) do artigo 34° e neste artigo constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Porén, se dous ou máis traballadores da mesma institución xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da institución.

Artigo 36°.-Licenzas sen soldo.

Os traballadores contratados con carácter fixo ou por tempo indefinido que teñan cumprido un ano de servizo poderán obter licenza sen soldo. A concesión da licenza estará condicionada ás

necesidades do servizo, e a súa duración non poderá exceder dun período de tres meses nun intervalo de tres anos.

Non estarán suxeitos a este límite os permisos concedidos para a formación relacionada coas funcións propias da actividade profesional sempre que, a criterio da dirección da institución respectiva, redunden na mellora da actividade e funcionalidade do servizo ou unidade e contribúan ao perfeccionamento profesional do solicitante.

Poderán solicitarse permisos de ata seis meses de duración para participar en programas e proxectos de axuda e cooperación ao desenvolvemento conveniado por organismos oficiais, organizacións internacionais e organizacións non gobernamentais debidamente acreditadas.

A solicitude da licenza formalizarase polo menos cun mes de antelación á data prevista para o seu inicio. A dirección resolverá o que proceda no prazo de quince días. No caso de que non se dite resolución expresa neste prazo, entenderase concedida a licenza, a desestimación da cal deberá ser motivada.

Artigo 37º.-Procedementos de solicitudes e resolucións.

Correspóndelles ao directores de cada institución, logo de negociación con cada comité de empresa, establecer os procedementos de solicitude e tramitación dos permisos e licenzas, a antelación mínima de presentación e os prazos de resolución nos supostos en que non veña regulamentado, e, se é o caso, os documentos xustificativos que sexan necesarios.

Non se poderán acadar acordos que supoñan recoñecementos de permisos ou licenzas distintos dos recollidos nesta norma, nin variar a natureza ou duración deles.

Capítulo VIII

Excedencias

Artigo 38º.-Tipos de excedencia.

1. Por interese particular.

1.1. Os traballadores fixos ou indefinidos cun mínimo dun ano de prestación de servizos terán dereito

a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a un ano nin superior a cinco.

1.2. A solicitude da excedencia deberá formalizarse cun mes de antelación á data prevista para o seu inicio.

1.3. Se o traballador tivese desfrutado anteriormente unha excedencia por interese particular, non terá dereito a unha nova excedencia ata que transcorran tres anos desde a finalización da primeira.

1.4. O período en situación de excedencia voluntaria non será computado para os efectos retributivos e de antigüidade.

1.5. Se o traballador non solicita o reingreso cun mes de antelación á finalización da excedencia, causará baixa definitiva na institución.

2. Por coidado de familiares.

2.1. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, natural ou adoptivo, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data do nacemento ou, de ser o caso, desde a resolución xudicial ou administrativa.

2.2. Os traballadores tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñen actividade retribuída.

2.3. Cada suxeito causante dará dereito a un único período de excedencia. Cando un novo suxeito causante dea dereito a outro período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, de ser o caso, se viñese disfrutando.

2.4. O período de excedencia por coidado de familiares será computado para os efectos de antigüidade, así mesmo os traballadores terán dereito a asistencia a cursos de formación, aos que deberá ser convocado pola dirección, especialmente con ocasión da súa reincorporación, a través de procedementos ordinarios.

2.5. Os traballadores terán dereito á reserva do mesmo posto de traballo mentres dure a situación de excedencia regulada no punto 2.1 e 2.2. Transcorrido o prazo de tres anos establecido para estas, sen solicitar o reingreso, serán declarados en excedencia voluntaria.

2.6. O reingreso desde a situación de excedencia dentro do prazo de duración poderá solicitarse en calquera momento e con 15 días de antelación á data prevista de inicio da actividade.

3. Por incompatibilidade.

Quedarán nesta situación o traballador fixo ou indefinido que opte polo desempeño doutro posto de tra

ballo no sector público, aínda cando non cumprise un ano de antigüidade no servizo, e poderá permanecer indefinidamente nesta situación mentres persistan as causas de incompatibilidade.

4. Por desempeño dun posto de traballo nas institucións sanitarias do Sergas ou noutras institucións pertencentes ao ámbito do presente convenio.

4.1. Os traballadores fixos ou indefinidos que obteñan un vínculo fixo ou nomeamento para desempeño de prazas vacantes ou temporais de longa duración (mínimo un ano) nas institucións sanitarias do Sergas terán dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de excedencia polo prazo máximo de tres anos. Para poder acceder á dita excedencia exixirase un período mínimo dun ano de prestación de servizos no centro.

4.2. O traballador que pase a esta excedencia terá dereito á reserva de posto por período máximo de tres anos. Transcorrido o dito prazo, sen solicitar o reingreso, o traballador será declarado en excedencia por incompatibilidade.

4.3. Os traballadores fixos ou indefinidos que pasen a prestar servizos noutro grupo profesional do convenio, terán dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de excedencia polo tempo que dure tal prestación con dereito a reserva do posto de traballo por un período máximo de dous anos.

Artigo 39º.-Reingresos.

1. Con carácter xeral o reingreso desde excedencia deberá solicitarse coa antelación mínima dun mes á data de reingreso.

2. O reingreso desde a situación de excedencia voluntaria ou de incompatibilidade estará sempre condicionado á existencia dun posto de traballo vacante na institución. Cando sexan varios os traballadores en expectativa de reingreso, este efectuarase consonte co criterio de maior antigüidade.

Artigo 40º.-Excedencia forzosa.

1. A excedencia forzosa, que dará dereito á reserva do posto e o cómputo para os efectos de antigüidade e de carreira profesional, de ser o caso, concederase pola designación ou elección para un cargo público, ou cargo sindical de ámbito provincial, ámbito que o substitúa, ou ámbito superior que imposibilite a asistencia ao traballo, mentres dure o exercicio deste.

2. O reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo, e farase efectivo inmediatamente. No caso de non formularse a solicitude de reingreso en prazo, o traballador pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular.

Artigo 41º.-Excedencia para servizos especiais.

1. Poderán solicitar esta excedencia os traballadores fixos ou indefinidos das institucións incluídas no convenio para o desempeño de postos de alta dirección, postos directivos das institucións sanitarias do sistema nacional de saúde, para o acceso

a prazas do programa de formación sanitaria especializada mediante residencia, así como tamén o persoal autorizado pola Administración pública por períodos superiores a seis meses para prestar servizos con organizacións non gobernamentais que desenvolvan programas de cooperación ou para cumprir misións en programas de cooperación nacional ou internacional regulamentariamente autorizados.

Durante esta situación terán dereito a reserva de posto de traballo na categoría orixe de convenio. O período computarase para os efectos de antigüidade e de carreira profesional, de ser o caso.

2. O reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguinte ao cesamento e farase efectivo no seguinte mes. No caso de non formularse a solicitude de reingreso en prazo, o traballador pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular.

Artigo 42º.-Prazos e procedemento.

1. Sen prexuízo do disposto nos artigos anteriores en canto a prazos de solicitude, o prazo de solicitude para as excedencias será de 15 días de antelación á data prevista para o seu inicio. A solicitude deberán, acompañarse dos documentos acreditativos das circunstancias que dean dereito á excedencia.

2. A concesión das excedencias debe ser realizadas por escrito, cando menos con cinco días de antelación.

3. Os reingresos que non prevegan un prazo de solicitude deberán solicitarse como mínimo con 15 días de antelación á data de reincorporación prevista.

Capítulo IX

Réxime disciplinario

Artigo 43º.-Réxime disciplinario.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da institución en virtude de incumprimentos laborais e de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen no presente convenio.

Cando a dirección da institución tivese coñecemento fundado da presunta comisión dunha falta por un traballador, abrirá unha investigación en orde a comprobar a realidade dos feitos.

Se como resultado da investigación se apreciase fundamento suficiente para imputarlle a falta ao traballador, comunicaráselle ao interesado para que no prazo de cinco días hábiles desde a notificación poida alegar o que na súa defensa considere conveniente, así como propoñer as

probas que crea oportunas, a pertinencia da cal será decisión do responsable da investigación. A dita comunicación interromperá os prazos de prescripción da falta.

No procedemento disciplinario garantiráselle ao interesado o dereito a ser asesorado e asistido polos representantes sindicais desde o primeiro día e a actuar asistido de letrado.

A dirección poderá acordar as medidas provisionais que considere oportunas, incluída a suspensión provisional de funcións, se a gravidade das circunstancias concorrentes ou o prexuízo que se poidera ocasionar ao servizo así o aconsellan.

O resultado das actuacións practicadas notificaralle ao traballador, con indicación dos feitos que quedaron probados, os cargos que se lle imputan e a eventual cualificación da falta. No prazo dos sete días hábiles seguintes á recepción da notificación, o interesado poderá realizar as alegacións que considere oportunas.

Recibidas as alegacións ou transcorrido o prazo para efectualas sen que houbera constancia da súa recepción, a dirección adoptará acordo sobre a sanción que vai impoñer ou arquivo das actuacións. A decisión sancionadora notificaráselle ao interesado con expresión da falta que se lle imputa e a sanción que lle sexa aplicable. O prazo para a adopción deste acordo será de dous meses desde a primeira comunicación que se faga ao interesado sobre a comisión da falta e a súa imputación. Este prazo poderá prorrogarse no caso de que polas circunstancias concorrentes ou pola dificultade das probas que hai que practicar fose aconsellable a súa ampliación por un período non superior ao indicado. O dito prazo interromperase se por causa do traballador non se pode practicar algunha actuación necesaria.

En materia de faltas derivadas do acoso sexual e do acoso moral por razón de xénero, o procedemento informal e disciplinario desenvolveranse segundo o establecido no capítulo IV e V da Lei 7/2004 para a igualdade de mulleres e homes na Comunidade Autónoma de Galicia.

1. Gradación de faltas. Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave e moi grave.

1.1. Faltas leves. Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) Incumprimento inxustificable do horario ou xornada de traballo, cando non constitúa falta grave.

b) Abandono do servizo sen causa xustificada, aínda por breve tempo e incluso finalizada a xornada laboral, cando se teña que producir revezamento por un compañeiro sen que se presentase aquel ou ata que se provera de substituto polos seus superiores, sempre e cando non derive prexuízo para o servizo.

c) A negligencia e descoido no cumprimento do traballo, ou no coidado e conservación dos útiles de traballo, mobiliario e locais onde se presten os servizos.

d) Falta de aseo ou limpeza persoal de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo ou dos usuarios.

e) A incorrección ou a falta da dilixencia debida no trato aos usuarios, superiores, compañeiros, subordinados e público en xeral, sempre que non supoña un prexuízo á imaxe da institución.

f) A falta de notificación á institución da modificación dos datos persoais de inexcusable comunicación, cando o seu incumprimento non estea cualificado como falta grave ou moi grave.

g) A presentación extemporánea de partes de alta, baixa ou confirmación da baixa, agás que se acredite a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

1.2. Faltas graves. Consideraranse faltas graves as seguintes:

a) O incumprimento inxustificable da xornada de traballo que, acumulado, supoña máis de 20 horas ao mes.

b) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda despois de finalizada a xornada laboral, cando se teña que producir revezamento por un compañeiro sen que se presentara aquel ou ata que se provexa de substituto polos superiores, cando derive prexuízo grave para o servizo.

c) A negligencia inexcusable no cumprimento do traballo no coidado e conservación dos útiles de traballo, mobiliario e locais, que causasen danos á institución.

d) O incumprimento das normas e/ou abandono das medidas de seguridade e hixiene no traballo de acordo co previsto na normativa laboral e nas instrucións que a institución dea aos traballadores.

e) Falta de aseo ou de limpeza persoal cando poida afectar a prestación do servizo e/ou cando previamente fose recibida a oportuna advertencia da institución.

f) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar a Seguridade Social.

g) A negativa inxustificada a prestar servizos excepcionais nos casos en que polo seu carácter de imperiosa necesidade, así o requiran.

h) A desobediencia ou indisciplina relacionada co traballo e/ou incumprimento dos deberes que lle sexan propios, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización do traballo. A colaboración ou encubrimento das faltas doutros traballadores en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e utilización dos mecanismos de control.

i) A utilización ou difusión indebida de datos ou información de que teña coñecemento por razón do seu traballo na institución.

j) As condutas de acoso sexual non comprendidas entre as infraccións moi graves enumeradas no parágrafo seguinte.

k) O incumprimento dos prazos o calquera outra disposición de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.

l) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios de medios ou servizos da institución.

m) A realización de actos en pugna cos intereses da institución.

n) A reincidencia en falta leve aínda que sexa de distinta natureza, nun mesmo trimestre.

1.3. Faltas moi graves. Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

a) A falta de asistencia durante máis de cinco días continuados ou a acumulación de sete faltas en dous meses sen autorización nin causa xustificada.

b) O abandono de servizo sen causa xustificada, aínda despois de finalizada a xornada laboral, cando se teña que producir revezamento por un compañeiro sen que se presentase aquel ou ata que se provexa de substituto polos superiores, cando derive prexuízo moi grave para o servizo.

- c) Ocasionar danos ou accidentes moi graves por razón do servizo.
- d) O incumprimento ou abandono das normas, protocolos e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles deriven graves riscos ou danos para o traballador e/ou público en xeral.
- e) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza ou a ausencia de probidade nas xestións encomendadas, e o furto ou o roubo dentro da institución, ou calquera outra actividade delictiva no marco da propia institución.
- f) A emisión de certificados ou informes médicos falseando o seu contido.
- g) A utilización indebida de receitas médicas.
- h) O quebranto manifesto da disciplina ou a desobediencia ou indisciplina que ocasionase prexuízo notorio para a institución.
- i) O falseamento de datos e información que teña que proporcionar á institución, ou teña a súa orixe nela.
- j) A simulación de enfermidade ou accidente. Sen prexuízo de calquera outra conduta que puidese calificarse como tal, entenderase que existe simulación sempre que un traballador de baixa realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste punto toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.
- k) Violar o segredo de correspondencia, ou de documentos reservados da institución, ou revelar a estraños a ela datos de reserva obrigada, en particular a violación do deber de confidencialidade que protexe os datos dos usuarios.
- l) O exercicio de actividades públicas ou privadas, sen solicitar e obter a debida autorización para compatibilizalas, ou calquera outro incumprimento en materia de incompatibilidades que non estea considerado falta grave.
- m) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade, ou falta grave de respecto e consideración aos seus xefes, compañeiros, subordinados e público.
- n) O acoso sexual definido no artigo 184 da Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro.
- o) A chantaxe sexual, isto é, o condicionamento do acceso do emprego, dunha condición de emprego ou do mantemento do emprego, á aceptación, pola vítima, dun favor de contido sexual, aínda que a ameaza explícita ou implícita nese condicionamento no se chegue a cumprir de xeito efectivo.
- p) O acoso ambiental, isto é, a creación dun contorno laboral intimidatorio, hostil ou humillante de contido sexual, cando, pola gravidade do feito e das demais circunstancias concorrentes, mereza, en atención ao principio de proporcionalidade, a consideración de incumprimento moi grave.
- q) A reiteración das condutas ofensivas despois de que a vítima utilizase o procedemento informal de solución establecido no artigo 50 desta lei.
- r) Os feitos constitutivos de delito despois de se ditar sentenza xudicial condenatoria do denunciado, sen que se poida vulnerar o principio non bis in idem.
- s) A diminución voluntaria e continuada no rendemento de traballo exixible segundo a súa categoría profesional.
- t) O incumprimento dos servizos mínimos en caso de folga.
- u) O dano voluntario causado aos intereses da institución.

v) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan no período dun trimestre e teñan sido sancionadas.

2. Réxime de sancións. Corresponde á dirección a facultade de impoñer sancións nos termos do estipulado neste convenio.

Para a imposición das sancións deberá atenderse en todo caso ao criterio de proporcionalidade entre a falta cometida e os seus efectos e a sanción que se vai impoñer.

Comunicaráselle aos representantes legais dos traballadores toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

2.1. Sancións. As sancións máximas que poderán impoñerse aos que incorran nas faltas, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación.

-Suspensión de emprego e soldo de ata cinco días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de seis a sesenta días.

c) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de sesenta a cento oitenta días.

-Despedimento.

3. Prescrición de faltas.

O cómputo da prescrición iníciarase dende a data da súa comisión:

-Faltas leves: 10 días.

-Faltas graves: 20 días.

-Faltas moi graves: 60 días.

4. Cancelación de faltas.

As faltas anotarase no expediente persoal do traballador e poderán cancelarse por instancia do traballador ou ben pola propia institución transcorridos os seguintes períodos:

-Faltas leves: 6 meses.

-Faltas graves: 2 anos.

-Faltas moi graves: 6 anos.

Capítulo X

Saúde laboral

Artigo 44º.-Disposicións xerais.

Aplicarase as disposicións previstas na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais e demais normas concordantes.

A dirección de cada institución logo de negociación cos comités de empresa fixará as medidas técnicas e organizativas necesarias en orde ao cumprimento das previsións contidas no Real decreto 488/1997, sobre traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización.

Artigo 45º.-Servizo de Prevención.

Constituirase un servizo de prevención por cada institución, que poderá ser propio ou alleo.

Artigo 46º.-Comité de Seguridade e Saúde Laboral e delegados de prevención.

Crearase un comité de seguridade e saúde laboral para cada institución nos termos previstos na Lei de prevención de riscos laborais.

Os delegados de prevención de cada institución serán designados por e entre os membros do comité de empresa.

O número de delegados de prevención co que deberá contar a institución virá determinado pola escala recollida no artigo 35.2º da citada lei.

As competencias e facultades dos comités de seguridade e saúde, así como dos delegados de prevención, serán as que veñen definidas pola propia Lei de prevención de riscos.

Capítulo XI

Acción social e formación

Artigo 47º.-Plan de formación.

Nas institucións incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio abordarase a posta en marcha dun plan de formación continua para os traballadores, logo de negociación cos comités de empresa.

As accións formativas incluídas no plan da institución que reúnan as condicións para ser financiadas pola Fundación Estatal para a Formación no Emprego tramitaranse consonte a súa normativa específica.

Artigo 48º.-Plan de acción social.

En cada institución abordarase a posta en marcha dun Plan de Acción Social para todo o persoal dependente dela logo de negociación co comité de empresa.

Artigo 49º.-Mellora de prestacións.

En caso de baixa por incapacidade temporal, situación de risco por embarazo ou maternidade, a institución completará a prestación da Seguridade Social ata acadar o 100% do total das retribucións fixa e periódicas en xornada ordinaria, con exclusión, en consecuencia, das retribucións vinculadas a actividades concretas. A dita prestación aboarase desde o primeiro día de baixa e ata un máximo, no suposto de incapacidade temporal, de dezaioito meses.

A garantía retributiva prevista no parágrafo anterior esténdese ás ausencias dun a tres días, nas seguintes condicións: no caso de ausencias dun día, o persoal afectado deberá comunicar a ausencia á unidade de persoal coa maior brevidade posible e, en todo caso, dentro da primeira hora da xornada, salvo causas de forza maior que impidan a comunicación, e/ou xustificarse posteriormente cun informe dun facultativo médico. No caso de que non se produza a comunicación e xustificación pertinente, descontarase dos haberes a correspondente retribución. No suposto de ausencias de dous ou tres días, o persoal deberá presentar o parte médico oficial no prazo de tres días, contados a partir da data da súa expedición; de non producirse a dita presentación, descontarase dos haberes os días de ausencia do posto de traballo.

Capítulo XII

Dereitos sindicais

Artículo 50º.-Comité de empresa.

O comité de empresa, sen prexuízo das competencias, funcións, garantías e dereitos en xeral recoñecidos polas disposicións legais, terán os seguintes dereitos:

1º Disporán de tempo retribuído para realizar as xestións conducentes á defensa dos intereses dos traballadores. As horas mensuais necesarias para cubrir esta finalidade serán as que se recollen na escala fixada polo Estatuto dos traballadores.

2º O presente capítulo rexerese pola normativa xeral de aplicación así como polos pactos sobre dereitos sindicais aplicables no sector sanitario en canto á acumulación de crédito horario para exención de prestación de servizos por período mínimo de seis meses.

Disposición transitoria

Primeira.-Respectarase o réxime retributivo específico da antigüidade previsto no artigo 28.1º.5 do primeiro convenio colectivo (DOG do 16 de maio de 2002), exclusivamente para o persoal expresamente incluído no seu ámbito de aplicación. As mencións que no dito artigo se realizan ao anexo III entenderanse referidas ao anexo V do presente convenio.

Segunda.-En tanto a ordenación do sistema de gardas non se axuste ao establecido no artigo 20º.1.5 do presente convenio, a compensación económica para o persoal non facultativa pola súa realización será a establecida no anexo transitorio.

Santiago de Compostela, 21 de marzo de 2005.

Polo protectorado:

José Manuel González Álvarez,. Conselleiro de Sanidade.

Carlos Monclus Diez de Ulzurum Secretario xeral da Consellería de Sanidade.

José Ignacio Lema Piñeiro, Director xeral da División de Recursos Humanos do Sergas.

Yolanda Lesmes Romero, Subdirectora xeral de Réxime Xurídico, Recursos e Reclamacións.

Mercedes Castro Seijas, Subdirectora xeral de Réxime Retributivo e Xestión de Persoal.

Ana Comesaña Álvarez, Subdirectora xeral de Políticas de Persoal.

Representantes fundacións/Empresas públicas:

Salustiano González Vinagre, Director da Fundación Pública Hospital da Barbanza.

Antonio Vicente Martínez Calvo, Director da Fundación Pública Hospital Virxe da Xunqueira.

Blanca García Álvarez. Directora da Fundación Pública Urgencias Sanitarias de Galicia-061.

Miguel Abad Vila, Presidente do padroado da Fundación Pública Hospital Verín.

Elio Díez-Feijoo Arias, Director técnico do Instituto Galego de Oftalmoloxía.

Pedro Soler Bordoy, Director da Fundación Pública Hospital Comarcal do Salnés.

Julio Germán Villar Barreiro, Director xerente do Instituto Galego de Medicina Técnica, S.A.

Rosendo Luis Fernández Fernández, Director da Fundación Pública Escuela Gallega de Administración Sanitaria.

Polas organizacións sindicais:

CC.OO.:

CIG:

UGT:

USO: