

## **I convenio colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia (Anos 1999-2000)<sup>1</sup>**

*(Este convenio colectivo foi negociado, dunha parte, polo comité de empresa e, doutra, pola representación da Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia, e formalízase ó amparo do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores)*

### Capítulo I

#### Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio de empresa regula as condicións de traballo entre a empresa Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia, con residencia en Santiago de Compostela, rúa Monte da Condesa, s/n, e o persoal que, suxeito á lexislación laboral, preste os seus servicios baixo a súa dependencia.

#### Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación á Fundación Centro de Transfusión de Galicia.

#### Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Quedan comprendidos no ámbito do convenio tódolos traballadores que presten os seus servicios na Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia, independentemente do carácter da súa relación laboral con ela.

#### Artigo 4º.-Vixencia e duración.

Este convenio entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no DOG, sen menoscabo de que os seus efectos económicos e de xornada nos termos previstos na disposición transitoria terceira se retrotraian ó 1 de xaneiro de 1999.

A súa duración será de dous anos, rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2000.

#### Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, con tres meses de antelación ó seu vencemento.

Para que a denuncia teña efecto deberá ser comunicada por escrito á outra parte, e ser rexistrada ante o SMAC. Neste caso, a comisión negociadora terá que reunirse dentro do mes seguinte ó da súa denuncia.

Denunciado este, e mentres non se chegue a acordo para un novo convenio, tódolos conceptos económicos serán actualizados de acordo co disposto na Lei de orzamentos para a Comunidade Autónoma de Galicia, desde o 1 de xaneiro correspondente.

De non ser denunciado, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente. Esta prórroga será de ano en ano, incrementándose tódolos seus conceptos económicos, de acordo co disposto na Lei de orzamentos para a Comunidade Autónoma de Galicia.

#### Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e as partes quedan mutuamente obrigadas ó cumprimento da súa totalidade.

#### Artigo 7º.-Garantía ad personam. Condición máis beneficiosa.

Tódalas melloras económicas ou de calquera índole contidas neste convenio, consideradas no seu conxunto, establécense con carácter de mínimas, polo que os pactos entre empresa e traballadores, cláusulas ou situacións implantadas actualmente na fundación, que impliquen situacións máis beneficiosas cás contidas neste convenio serán respectadas e non absorbidas.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 246, do 23 de decembro de 1999.

Artigo 8º.-Comisión negociadora.

A comisión negociadora quedará constituída polos representantes do padroado da Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia, e polos representantes legais dos traballadores. Quedará constituída no prazo máximo dun mes a partir da denuncia do convenio, con igual representatividade numérica por ámbalas dúas partes, actuando de presidente e secretario da devandita mesa negociadora as persoas que os membros da mesa, por maioría de cada unha das representacións, acorden.

Artigo 9º.-Comisión paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio.

9.1. Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio, que entenderá da aplicación deste. A dita comisión estará composta por representantes do comité de empresa e representantes da Fundación Centro de Transfusión de Galicia, que se compromete a facilita-los locais onde terán lugar as reunións de traballo, así como a realiza-las tarefas burocráticas desta.

A constitución da comisión paritaria realizarase no prazo máximo dun mes, contado desde o día seguinte ó da publicación do convenio no DOG. A relación de membros que a compoñen seralle comunicada por escrito, no prazo de 5 días a partir da súa sinatura, ó secretario ou secretaria da comisión negociadora.

Os acordos tomaranse por unanimidade entre ámbalas dúas representacións e serán recollidos en acta, dándosele a debida publicidade nos taboleiros de anuncios dos centros e dependencias do Centro de Transfusión de Galicia.

Os ditos acordos vinculan a ámbalas dúas partes nos mesmos termos que este convenio, e incorporaranse a el como anexo.

Cando existan discrepancias referidas á interpretación xurídica das materias contidas neste acordo, as partes poderán nomear de mutuo acordo un mediador que, unha vez aceptado o cargo, terá obriga de presentar no prazo de 48 horas o seu dictame.

As partes deberán manifesta-lo seu posicionamento con respecto ó dictame, por escrito razoado, no prazo máximo de dez días.

9.2. Correspóndelle á comisión paritaria:

- a) A interpretación da totalidade do articulado ou cláusulas de convenio.
- b) Vixilancia do pactado.
- c) A facultade de mediación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Asegura-la non-discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.
- e) Ser oída con anterioridade á publicación do sistema de acceso ó emprego.

Denunciado o convenio e ata que non se inicien novas negociacións, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións segundo o seu contido normativo.

A comisión paritaria, a través da dirección técnica da fundación pública, poderá solicitar, e lle será facilitada por instancia de cada unha das partes que a compoñen, toda clase de información relacionada coas cuestións da súa competencia.

Os representantes do persoal e da empresa na comisión paritaria poderán ser asistidos nas reunións por un asesor técnico, con voz e sen voto.

9.3. A comisión paritaria elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.

A citada comisión está obrigada a reunirse cantas veces sexa necesario, por instancia de cada unha das partes, no prazo improrrogable de dez días que só poderá reducirse por acordo expreso das partes e cando as circunstancias o requiran, na súa sede na Avda. Monte da Condesa s/n Santiago de Compostela. Actuará como secretario/a da comisión para efectos de notificacións un membro designado polo padroado que quedará facultado para convoca-lo pleno.

En todo caso, a comisión reunirse en xunta ordinaria unha vez cada seis meses.

## Capítulo II

Artigo 10º.-Estabilidade no emprego.

De conformidade cos principios constitucionais de acceso en condicións de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, e en concordancia co principio de estabilidade no emprego, os contratos de traballo abrangidos neste convenio entenderanse pactados por tempo indefinido agás das excepcións legalmente establecidas.

A dirección técnica, con carácter previo e non vinculante, solicitará informe ó comité de empresa cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá ser evacuado no prazo máximo de 15 días, entendéndose positivo no caso de non ser remitido no dito prazo. A empresa, mensualmente, facilitaralle ó comité de empresa razón das altas e baixas que se producisen durante ese período.

#### Artigo 11º.-Incompatibilidades.

Ó persoal do Centro de Transfusión de Galicia aplicaráselle o réxime de incompatibilidades, de acordo coa normativa estatal e autonómica sobre a materia.

En concreto, deberase ter presente o cumprimento da dilixencia esixida no artigo 10 da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas en relación co artigo 13 do Real decreto 598/1985, do 30 de abril.

A opción dun traballador/a incurso/a en incompatibilidade, que renunciase ó seu posto no Centro de Transfusión de Galicia, non se verá limitada polo prazo mínimo de antigüidade que, para efectos de excedencia, esixe este convenio colectivo.

#### Artigo 12º.-Adscrición dos traballadores.

A empresa remitira ó comité de empresa a adscrición dos seus traballadores, por categorías e situación xeográfico-funcional, así como as sucesivas modificacións que se produzan.

A adscrición xeográfica do persoal que presta servizos en hemodoazón fixarase a un dos puntos fixos, localizados en: Santiago de Compostela, A Coruña, Ferrol, Ourense, Lugo, Vigo e Pontevedra.

#### Artigo 13º.-Provisión de vacantes.

1. Os postos de traballo vacantes da fundación proveranse polos procedementos regulados neste artigo.

2. Asignación definitiva.

a) Concurso interno de prazas.

O concurso interno de prazas constitúe o sistema normal de asignación definitiva de postos de traballo.

a.1. A provisión de prazas mediante o sistema de concurso realizarase logo de convocatoria pública para o efecto na que, entre outros extremos, se fará constar:

-Vacantes que se oferten e requisitos para o seu desempeño.

-Baremo de méritos aplicable a cada convocatoria.

-Requisitos que deben reuni-los interesados para a súa participación no concurso. Será imprescindible a condición de persoal fixo da fundación.

-Prazo para presenta-las instancias.

a.2. A convocatoria do concurso interno será realizada pola dirección técnica.

a.3. Transcorrido o prazo para a presentación de instancias, as solicitudes formuladas vincularán o petionario e os destinos adxudicados serán irrenunciabes.

a.4. Para a resolución das convocatorias do concurso interno de prazas a dirección técnica nomeará unha comisión de valoración, que terá a seguinte composición:

-Un presidente, que será o director técnico ou persoa en quen delegue.

-Tres representantes da empresa.

-Tres representantes do comité de empresa.

a.5. A resolución do concurso publicarase nos distintos taboleiros de anuncios.

a.6. As mobilidades derivadas da participación nun concurso terán en todo caso carácter voluntario, non xerarán dereito á percepción de ningunha indemnización.

a.7. O persoal laboral que ocupe postos de traballo obtidos por concurso poderá ser removido deles por modificación do cadro de persoal correspondente, ou por estar incurso en actuacións que requiran unha corrección disciplinaria a través da aplicación da sanción que supoña traslado

de posto de traballo.

Tamén poderá ser desprazado temporalmente o traballador a outro posto por razóns conxunturais, cando as necesidades ou circunstancias organizativo-funcionais da fundación xustificadamente o requiran.

Esta medida será comunicada ó comité de empresa e durará o tempo mínimo imprescindible por mor das circunstancias que a impelen.

b) Libre adscrición de postos de traballo.

Poderán ser obxecto de adscrición libre aqueles postos de traballo do cadro de persoal que pola súa natureza, característica das funcións desempeñadas, responsabilidade ou especificidade, o requiran. Tal sistema de provisión reflectirase, para os postos de que se trate, no cadro de persoal da fundación.

b.1. A convocatoria de libre adscrición, que fará a dirección técnica, publicarase nos taboleiros de anuncios e conterá, entre outros extremos:

-Os postos convocados e os requisitos requiridos para o seu desempeño.

-O prazo para a presentación de instancias.

-Descrición do perfil do posto obxecto da convocatoria.

Os interesados deberán te-la condición de persoal laboral fixo.

b.2. O persoal que sexa destinado a un posto de libre adscrición poderá ser removido del con carácter discrecional.

3. Adscrición temporal por causas de saúde.

Naqueles supostos nos que as características do posto de traballo prexudiquen ou orixinen un dano na saúde do traballador, poderá ser trasladado a outro posto de traballo.

3.a) Para poder facer efectiva esta modalidade, será precisa a concorrencia dos seguintes extremos:

-Instancia dirixida á dirección técnica na que se solicite a adscrición temporal por causa de saúde. Esta terá que remitirle á comisión paritaria, se procede, o elenco de postos de traballo factibles de seren ocupados polo solicitante.

-Á citada instancia untaráselle o informe médico dun facultativo do sistema nacional de saúde que contará, polo menos, coa seguinte información:

-Proceso patolóxico.

-Relación causa-efecto do proceso patolóxico co posto desempeñado.

-Observacións que o facultativo considere pertinentes. O citado informe será ratificado polo médico de empresa.

Igualmente, requirirase informe positivo do comité de seguridade e saúde da fundación.

-De se cumpriren os requisitos anteriormente reflectidos, a dirección técnica da fundación autorizará a adscrición temporal.

3.b) Autorizada a adscrición temporal por razón de saúde, á vista dos informes do Comité de Seguridade e Saúde e do Servicio de Prevención, a comisión paritaria examinará os postos vacantes da mesma categoría ós que podería ser destinado o traballador afectado. Determinada a adecuación, a comisión paritaria fará proposta dela á dirección técnica, que acordará o procedente.

3.c) Se non existe ningún posto adecuado dentro da categoría á que pertence o afectado, poderá ser adscrito, polo procedemento anteriormente exposto, a outro dunha categoría integrada no grupo inmediato inferior, sempre que reúna os requisitos de titulación necesarios.

3.d) A adscrición temporal por causas de saúde en ningún caso suporá ascenso de categoría e grupo.

3.e) Adxudicación de posto a traballadores declarados en situación de incapacidade permanente total.

Cando un traballador sexa declarado polo órgano competente en situación de incapacidade permanente total poderá adxudicárselle un posto, dentro da dispoñibilidade do cadro de persoal, que sexa compatible coa súa nova situación e respecto do que o interesado cumpra cos requisitos de titulación académica da mesma ou inferior categoría.

Para estes efectos, en canto resulte pertinente seguirase o procedemento previsto no punto anterior relativo á adscrición temporal por causas de saúde.

4. Os postos cubertos polos procedementos regulados no punto 3 deste artigo terán, en todo

caso, natureza de cobertura provisional.

#### 5. Contratación de persoal temporal.

Para a contratación temporal de persoal, atendendo sempre ó disposto na Lei 10/1996, do 5 de novembro, seguirase o procedemento de cobertura a través do sistema de selección temporal pactado entre a dirección da fundación e o comité de empresa, mediante a elaboración de listas por categorías profesionais. Para o efecto, chamarase, segundo a categoría de que se trate, o primeiro aspirante da lista elaborada segundo o citado pacto para contratacións temporais.

De non existiren listas elaboradas para a cobertura de que se trate, atenderase ó disposto na Lei 10/1996, da Xunta de Galicia. A composición do órgano de selección será a regulada no artigo 11º deste convenio.

#### Artigo 14º.-Acceso á condición de laboral fixo.

1. Aténdose ó disposto na Lei 10/1996, do 5 de novembro, o acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo do Centro de Transfusión de Galicia realizarase exclusivamente, logo de convocatoria pública realizada para o efecto, mediante a superación do correspondente concurso-oposición.

2. O concurso-oposición consistirá na superación das probas correspondentes así como na acreditación, debidamente valorada, de determinados méritos formativos e de experiencia profesional concretados na convocatoria. En todo caso será necesario, para supera-lo proceso selectivo, supera-la fase de oposición.

#### Artigo 15º.-Quendas de promoción interna e cambio de categoría.

1. Previamente á convocatoria para acceso público á condición de persoal fixo da fundación, observando sempre os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, convocarase quenda de promoción interna, que ofertará o 50% das vacantes.

2. Os aspirantes da quenda de promoción interna serán seleccionados mediante concurso-oposición.

3. As vacantes non cubertas por este quenda acumularanse á quenda de acceso libre.

4. Terán preferencia para a adxudicación de destinos os aspirantes provenientes de promoción interna e, dentro destes, a preferencia virá dada pola orde de prelación resultante do proceso selectivo.

#### Artigo 16º.-Convocatorias.

1. Acorde cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e de conformidade co previsto na Lei 10/1996, a Dirección Técnica da Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia será competente para realiza-las convocatorias de acceso á condición de laboral fixo.

2. Nas convocatorias incluíranse, en todo caso, os seguintes extremos:

-Nº de vacantes ofertadas por categoría e requisitos que, para participaren no proceso selectivo correspondente a cada categoría, deben reuni-los aspirantes.

-Nº de vacantes que, do total ofertado, se reservan para a quenda de promoción interna.

-Sistema de selección, forma de desenvolvemento das probas e valoración delas.

-Baremo de méritos aplicable.

-Composición do tribunal.

-Prazo para presentación de instancias.

#### Artigo 17º.-Tribunais de selección.

1. Os tribunais de selección estarán formados por un número non superior a 5 membros, un dos cales será designado polo comité de empresa. Para formar parte dos tribunais será necesario posuír unha titulación académica de igual ou superior nivel á solicitada como requisito ós aspirantes.

2. Tódolos membros do tribunal actuarán con voz e voto.

3. O tribunal non poderá declarar que superaron o proceso selectivo un nº superior de aspirantes ó de prazas ofertadas.

4. Os membros dos tribunais deberán absterse de formar parte deles cando concorran as circunstancias previstas no artigo 28 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e

do procedemento administrativo común, o que lle será notificado ó órgano convocador. Igualmente poderán ser recusados por mor da concorrencia desas circunstancias.

Artigo 18º.-Resolución.

1. Concluído o proceso selectivo, o tribunal remitirá ó órgano convocante a proposta de aspirantes que o superaron.
2. Recibidas as propostas remitidas polos tribunais, o órgano convocante elevará a definitiva a proposta e convocará os aspirantes seleccionados para o asinamento dos respectivos contratos laborais.
3. Xa adxudicado destino ós aspirantes da quenda de promoción interna, adxudicaráselles ós da quenda libre segundo a súa orde de prelación.

Artigo 19º.-Período de proba.

O período de proba será o seguinte:

- a) Para as categorías incluídas no grupo A e B, tres meses.
- b) Para as categorías incluídas no grupo C, dous meses.
- c) Para as categorías incluídas nos grupos D e E, un mes.

Durante o período de proba, o traballador terá os mesmos dereitos e obrigas que o persoal fixo do cadro de persoal da súa mesma categoría profesional, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir por petición de calquera das partes durante o seu transcurso, sen que en ningún caso poida obedecer a razóns discriminatorias. As situacións de IT, maternidade, acollemento e adopción interrompen o período de proba. En caso de que non se supere o período de proba, a fundación notificarallo ó traballador por escrito, dando coñecemento ó comité de empresa. A rescisión durante este período non dará dereito a ningunha indemnización.

### Capítulo III

Artigo 20º.-Traballos de superior e inferior categoría.

Ademais do establecido no artigo 39 do Estatuto dos traballadores, teranse en conta os seguintes principios.

1. A realización de traballos de categoría superior ou inferior responderá a necesidades excepcionais e perentorias e durará o tempo mínimo imprescindible. A ser posible, comunicaráselle ó traballador por escrito, con 48 horas de antelación e, en todo caso, con anterioridade ó inicio do cambio de posto de traballo.
2. A ocupación dun posto de traballo en réxime de desempeño de funcións de categoría superior non poderá exceder de seis meses consecutivos ou dez alternos en 14 meses. Transcorrido o período citado, e persistindo as mesmas circunstancias, o desempeño das funcións realizarase por rotación semestral, no suposto de existir máis dun traballador que reúna os requisitos e a capacidade necesarios da categoría que se vaia cubrir, sempre que se desenvolvan as funcións adecuadamente. O límite de seis meses consecutivos ou dez alternos non será aplicable cando non sexa posible a rotación por non existir no centro de traballo outros traballadores que reúnan as condicións necesarias, de acordo co disposto neste punto. A praza deixada vacante, por estes traballadores ou polos seus substitutos, cubrirase por contratación temporal, de acordo co establecido no artigo 10º deste convenio.
3. Os postos de traballo cubertos polo procedemento regulado neste artigo incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso interno de prazas que se convoque, agás que a praza se atope reservada ó seu titular.
4. O simple desempeño dunha categoría superior non consolidará o salario nin a categoría superior. O único procedemento válido para consolidar unha categoría superior é o de supera-lo correspondente proceso selectivo nos termos regulados neste convenio.
5. O/a traballador/a só poderá realizar traballos da categoría inmediatamente inferior á súa durante un só período non superior a trinta días consecutivos, sen prexuízo do establecido no número 2º do artigo 39 do Estatuto dos traballadores. Transcorrido o período citado, o/a traballador/a non poderá volver ocupar un posto de categoría

inferior ata transcorrido un ano.

A dirección técnica comunicarlle ó comité de empresa tódalas modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos puntos anteriores.

Artigo 21º.-Organización do traballo.

Conforme a lexislación vixente, a organización do traballo é facultade dos órganos de dirección da fundación, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos ó persoal no Estatuto dos traballadores, así como na Lei orgánica de liberdade sindical.

Sen menoscabo das competencias organizativas dos órganos directivos da fundación, os titulares das distintas unidades reuniranse co persoal adscrito a elas, coa periodicidade pertinente determinada en cada caso, para efectos de informar sobre os plans de traballo e recibirlas suxestións deles e do xeito de asinalos traballos. Os representantes sindicais, se así se solicita, poderán asistir ás reunións de referencia.

Cando a urxencia na implantación de actuacións, plans organizativos ou a súa revisión requiran da súa inmediata posta en marcha, as reunións informativas realizaranse con posterioridade.

As excepcións desta norma terán que poñerse en coñecemento dos representantes do persoal, co fin de que estudien os posibles incumprimentos e, se cabe, responsabilidades, e eleven o informe correspondente á dirección do centro para que tome as medidas oportunas. O dito informe trasladarase á comisión paritaria.

Serán dereitos e obrigas do comité de empresa:

-Participar, nos termos pactados, nos órganos paritarios, no estudio e proposta das condicións de traballo nas distintas unidades administrativas.

-Traslada-las suxestións que, en tal sentido, lles comuniquen os seus representados.

## Capítulo IV

### Xornada, horario de traballo, descansos e vacacións

Artigo 22º.-Xornada de traballo.

a) Como norma xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 37 horas e 30 minutos semanais, de luns a venres, en tódolos servizos do Centro de Transfusión de Galicia, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá, tarde ou noite, agás naqueles servizos en que, pola natureza das súas funcións, se faga necesaria a xornada partida; a xornada máxima anual será de 1.624 horas. Non terán natureza de horas extraordinarias aquelas que, excedendo das 37.30 horas semanais, non superen as 1.624 horas anuais.

b) A dirección técnica da fundación e os representantes dos traballadores poderán negociar un horario ou unha xornada distinta á expresada no punto anterior.

c) Para os/as traballadores/as que desenvolvan a súa actividade en servizos ou lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de reunión establecido, ou centro de control, de acordo co que dispoña a dirección da fundación, tanto na entrada coma na saída do traballo. Todo isto coas excepcións previstas neste convenio.

d) Tódolos/as traballadores/as con xornada continuada afectados por este convenio terán dereito a unha pausa retribuída de 30 minutos durante a xornada de traballo, ou de 15 minutos de realizaren a xornada partida.

e) O persoal administrativo terá 8 meses de xornada continuada e 4 meses de xornada partida, que se distribuirán en atención ás necesidades organizativas da empresa.

f) Como norma xeral, os traballadores/as terán dereito a un descanso semanal de 2-2-1 días en períodos de 3 semanas. Este descanso comprenderá os domingos e outro día da semana correspondente ou posterior. Establécese un límite de 16 sábados de traballo ó ano.

g) Días á disposición. Cando a situación organizativa o permita, estableceranse días á disposición. Estes días, de se-lo caso, compensarán o exceso de sábados realizados.

h) Cando a garda coincida con día de descanso, este será recuperable.

i) O tempo de desprazamento no regreso das unidades móbiles ó punto de control, aínda sendo tempo efectivo de traballo, non se tomará en conta para efectos do cálculo do descanso diario.

Este tempo de descanso diario será compensado nas xornadas posteriores.

#### Artigo 23º.-Traballo nocturno.

En previsión do establecemento de quendas de noite, dispónse que o período de tempo abranguido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá, salvo que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, considerarase na súa totalidade nocturno, e na súa totalidade festivos e domingos cando se inicie á xornada na véspera de festivo ou domingo. O salario correspondente á xornada de traballo realizada no período determinado anteriormente incrementarase un 30%, en concepto de complemento de nocturnidade, sobre o salario que corresponda á xornada ordinaria, aboándosele soamente ó persoal que realice a xornada completa dentro da quenda; en caso contrario, será proporcional ó tempo investido de xornada nocturna.

Naqueles servicios nos que, por razóns de organización, a quenda de noite finalice despois das seis horas, o complemento de nocturnidade estenderase, unicamente para efectos económicos, ata a terminación da dita quenda.

Este complemento deberá serlles aboado a tódolos traballadores que desempeñen as súas funcións durante o período nocturno, sempre que o seu salario non fose calculado tendo en conta o correspondente incremento xa previsto da natureza nocturna do posto de traballo.

#### Artigo 24º.-Descansos e festivos.

1. Descanso semanal: os/as traballadores/as terán dereito a un descanso semanal de 2 sábados de cada 3 e tódolos domingos.

2. Festivos: as festas laborables, que terán carácter retribuído e non recuperable, serán as reguladas no artigo 37.2º do Estatuto dos traballadores. Os días 24 e 31 de decembro serán considerados festivos co mesmo carácter que os anteriores.

#### Artigo 25º.-Vacacións.

Todo o persoal acollido a este convenio cun ano mínimo de servicios terá dereito a unhas vacacións retribuídas de duración igual ó mes natural en que se disfruten. De non levar un ano de servicio, disfrutaranse as vacacións en proporción ós días traballados, a razón de 2 días e medio por mes ou fracción de mes traballado.

O calendario de vacacións ultimarase antes do 30 de marzo de cada ano, debéndose efectuar as solicitudes antes do último día do mes de febreiro, con previa articulación das preferencias do seu disfrute.

As vacacións anuais disfrutaranse preferentemente no período abranguido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro. Os traballadores poderán solicitar o fraccionamento das vacacións en dous períodos, comezando sempre nos días 1 ou 16 de cada mes, como norma xeral.

Por acordo dos traballadores/as das unidades ou servicios poderanse establecer, para facilitar durante os anos unha distribución equitativa dos períodos de vacación, un sistema de rotación para fixar as quendas de vacacións, acordo que será referendado pola dirección e o comité de empresa.

Cando por necesidades do servicio o persoal teña que disfrutar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán de 30 días laborables.

En tódalas situacións de IT ou baixa maternal que coincidan coas datas nas que deberán disfrutarse as vacacións, o disfrute pospóñase ás datas posteriores á situación de alta, agás que o período de baixa se iniciase con posterioridade ó principio do disfrute das vacacións.

### Capítulo V

#### Artigo 26.-Licencias e permisos con soldo.

Todo o persoal vinculado a este convenio, logo de aviso e posterior xustificación (agás os asuntos propios) poderá disfrutar das seguintes licencias:

- a) Por casamento, o persoal laboral terá dereito a unha licenza retribuída de quince días naturais ininterrompidos.
- b) Polo nacemento ou adopción dun/ha fillo/a e pola morte, enfermidade grave ou intervención

cirúrxica do cónxuxe ou persoa que se atope ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a beneficiario/a, ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, tres días cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días cando o sexa fóra de Galicia.

c) Poderá dispoñer de nove días ó ano, como máximo, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, que deberán ser solicitados cunha antelación mínima de 7 días. Se os servizos prestados son inferiores ó ano natural, os días para desfrutar serán en proporción ó tempo efectivamente traballado. Este permiso poderá desfrutarse ata o 15 de xaneiro do seguinte ano natural, non podéndose acumular ós correspondentes dese ano.

A acumulación de solicitudes en determinado servizo para o mesmo día resolverase segundo orde de entrada das solicitudes, tendo en conta previamente as necesidades do servizo e os días xa desfrutados. Unha vez autorizados os días solicitados, será irrenunciable o seu desfrute na data solicitada.

d) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día; en caso de ter cambio de residencia, dous días.

e) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais, durante os días da súa realización, sempre que coincida con xornada laboral.

f) Poderá concederse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

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

Artigo 27º.-Licencias con soldo parcial e sen soldo.

1. Licencias con soldo parcial: quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 6 anos, a un ancián ou a un diminuído físico ou psíquico, que non desempeñen ningunha outra actividade retribuída, ou non perciban ingresos superiores ó salario mínimo interprofesional, terá dereito a unha redución da xornada total ordinaria dun máximo de tres horas, o desfrute da cal buscará conciliar os intereses do profesional coas necesidades do servizo. Nestes casos terase como mingua salarial o importe proporcional ó tempo de redución. A solicitude deste permiso efectuarase con trinta días de antelación ó seu desfrute.

2. Licencias sen soldo: os traballadores fixos que leven como mínimo un ano de servizo poderán pedir licencias sen soldo, por un prazo non inferior a quince días e non superior a seis meses, nun intervalo de tempo de dous anos.

O traballador solicitará a licenza con, polo menos, quince días de antelación á data do inicio do desfrute; a empresa contestará dentro deste prazo e, de non facelo, entenderase concedido o permiso.

Artigo 28º.-Licencias especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade.

A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distinta dos seus, sempre que exista tal posto e quenda alternativos e sempre que, segundo prescrición dun facultativo do sistema da sanidade pública, o seu posto ou quenda resulten nocivos para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría, nin mingua dos seus dereitos económicos.

A traballadora xestante terá dereito a ser eximida da realización de gardas, logo de solicitude. Finalizada a causa que produciu o cambio de posto de traballo, procederase á incorporación ó seu destino orixinal.

A traballadora embarazada terá dereito a engadirlle ó período de vacacións o permiso por maternidade.

A/o traballadora/ traballador cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo. Este período de tempo poderá dividirse en dúas fraccións ou substituírse por unha redución da xornada dunha hora. Os traballadores que prestasen servizos en unidades móbiles, e aqueles outros cunha xornada de traballo asimilable a estes, terán dereito a acumular os períodos diarios, a razón de 45 minutos por día traballado, facéndose efectivo o seu desfrute cando o fillo/a acade os 9 meses.

No non previsto neste punto rexerá o regulado na Lei de maternidade, adopción e paternidade.

Artigo 29º.-Excedencia.

1. Para o coidado de fillos/as menores de tres anos.

Tódolos traballadores fixos terán dereito a unha excedencia, por tempo non superior a tres anos, para atenderlo coidado de cada fillo/a, contados desde a data de nacemento deste/a. Os fillos sucesivos darán lugar a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ó que viña desfrutando.

Non será preciso que o traballador esgote o tempo de excedencia para reincorporarse cando, por motivos persoais acreditados, así o solicite.

Concederáselle este mesmo dereito ó traballador/a polos/as fillos/as adoptivos /as.

Durante o disfrute da excedencia para o coidado de fillos naturais e adoptivos, ó traballador reservaráselle o posto de traballo e servizo. Ó persoal que se atope nesta situación computaráselle, para efectos de antigüidade, a duración desta.

2. Voluntaria.

a) Os traballadores fixos, cunha antigüidade mínima de dous anos, poderán solicitar, cunha antelación mínima de 45 días, excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a un ano nin superior a dez anos.

Unha vez solicitada, resolverase o procedente e notificaráselle ó interesado con quince días de antelación á data do inicio proposta pola persoa interesada.

O traballador que solicite o seu reingreso, sempre que transcorra un mínimo dun ano desde a concesión da dita excedencia, terá dereito a ocupa-la primeira praza vacante, con carácter provisional, que se produza no seu grupo e categoría. Se a vacante fose de inferior categoría á que antes tiña, poderá optar a ela, sempre que teña a titulación adecuada, na espera de que xurda a que corresponda á súa categoría.

O reingreso producirase por orde de antigüidade na solicitude.

b) Para efectos de reingreso e de concesión de prórrogas, ós traballadores que viñan desfrutando dunha situación de excedencia voluntaria concedida con anterioridade á entrada en vigor deste convenio unicamente lles será de aplicación o sistema regulado neste convenio.

3. Forzosa.

A excedencia forzosa ó persoal fixo, que dará dereito a conserva-lo posto de traballo, quenda e servizo, e que compute a antigüidade durante a súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo.

O reingreso deberá efectuarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir do cesamento no cargo. Para estes efectos, entenderase por cargo público a elección para deputado ou senador no Parlamento español, deputado de asemblea autonómica, concelleiro ou nomeamento para un cargo de carácter político dentro da Administración pública. Se non solicitasen o reingreso no prazo citado, serán declaradas, de oficio, en excedencia voluntaria.

Tamén se aplicará este réxime cando o traballador/a da fundación sexa designado para ocupar un cargo de libre designación na fundación, en calquera Administración pública ou no sistema sanitario público tanto autonómico como do Estado.

A reincorporación producirase na mesma categoría profesional e quenda que tiña o traballador ó inicia-la devandita excedencia, computándose o tempo transcorrido para efectos de antigüidade. Este reingreso terá carácter inmediato desde o momento no que se solicite, que será, en todo caso, no prazo máximo dun mes despois do cesamento no cargo.

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidade.

Procederá declarar de oficio ou por instancia de parte nesta situación ó persoal fixo e temporal cando estea en servizo activo na fundación noutra categoría ou cando preste servizo en organismos ou entidades do sector público en postos nos que resulten de aplicación a normativa de incompatibilidades, agás que obtivesen a oportuna autorización de compatibilidade.

Capítulo VI

Condicións económicas

#### Artigo 30º.-Estructura do salario.

As retribucións do persoal acollido a este convenio son as reflectidas no seu anexo I, estando constituídas polo salario base e os complementos salariais que a continuación se definen:

##### a) Retribucións básicas:

1. Salario base. Será de igual contía para tódalas categorías pertencentes ó mesmo grupo, segundo as táboas salariais do anexo.

2. Antigüidade. Tal concepto salarial corresponderá a tres anos de servicios prestados na contía que se reflicte nas táboas do anexo correspondentes a cada grupo. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel no que se perfeccione, excepto se se cumpre na primeira quincena do mes, xa que neste caso os seus efectos serán desde o primeiro día do mes de cumprimento. O persoal temporal non percibirá retribución por antigüidade; no caso de acceder á condición de fixo, computarase o tempo de servicios prestados temporalmente na fundación para efectos de recoñecemento de antigüidade.

3. Pagas extraordinarias.

##### b) Retribucións complementarias.

1. Complemento de destino. Satisfai as condicións particulares do posto de traballo.

2. Complemento específico. Correspondente ás condicións de responsabilidade, formación, dedicación ou especialidade dos postos de traballo en contía que se reflicte no anexo.

3. Complemento de produtividade variable. Acreditarase en función do cumprimento dos obxectivos fixados pola fundación.

4. Complemento de atención continuada. Atende á retribución das xornadas especiais.

#### Artigo 31º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito a percibir dúas pagas extraordinarias, que se aboarán co salario mensual de xuño e decembro.

A contía de cada unha das pagas será igual a unha mensualidade do salario base, complemento de destino e antigüidade.

#### Artigo 32º.-Complemento de produtividade.

De acordo co artigo 26.3º do Estatuto dos traballadores establécese un complemento de produtividade variable, individual e non consolidable. Este complemento establécese en función do cumprimento de obxectivos fixados pola fundación.

a) A contía deste complemento, sempre dentro da variabilidade establecida, tenderá a ser incrementada de ano en ano segundo a Lei de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia.

b) Procedementalmente a fundación comprométese:

-No mes de xaneiro remitirá ó comité de empresa a contía total da partida orzamentaria dedicada a este concepto salarial.

-Unha vez establecidos pola fundación os obxectivos globais e parciais, así como os distintos criterios que servirán para fixa-lo oportuno reparto deste complemento, serán remitidos ó comité de empresa. Este trasladará informe á dirección técnica.

-Unha vez realizada a baremación de xeito singular, remitiráselle ó comité de empresa os resultados obtidos.

c) En función das IT, que se produzan e se procede por non supera-las limitacións establecidas para elas trimestralmente, adiantarase o devengo da parte porcentual correspondente a este concepto. O total do devengado trimestralmente non poderá supera-lo total da cantidade de complemento de produtividade variable que corresponda ó final do ano, se fose o caso. De superalo, o traballador/a sufriría os necesarios descontos.

#### Artigo 33º.-Táboa salarial.

A contía dos conceptos salariais reflectidos son os que figuran no anexo I.

#### Artigo 34º.-Horas extraordinarias.

1. As horas extraordinarias son aquelas horas ou fracción que excedan da xornada normal de traballo que, de xeito xeral, terán un carácter excepcional.

2. Tenderase a reducir ó mínimo imprescindible as horas extraordinarias que non se deban a imprevistos e teñan un carácter excepcional.

Como norma xeral, a realización de horas extraordinarias terá sempre un carácter voluntario. O seu límite será de 80 en cómputo anual.

3. A dirección da fundación informará mensualmente os representantes dos traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas, distribución, servicios e relacións nominais do persoal que as realiza.

4. Sempre que a organización do traballo o permita, as horas extraordinarias compensaranse por tempo de descanso.

Para compensar por tempo de descanso as horas extraordinarias, computarase cada unha delas por 1,45 horas de descanso en días laborables, e 2,15 horas en domingos e festivos, podéndose acumular eses tempos de descanso ata constituíren xornadas completas.

Para efectos económicos, o valor da hora extraordinaria será o resultante de incrementar nun 75% o valor da hora ordinaria.

Artigo 35º.-Axudas de custo.

Logo de autorización da dirección da fundación, os traballadores terán dereito a unha compensación dos gastos de mantenza e aloxamento que deban realizar por mor do seu desempeño profesional, segundo o regulado polo Decreto 21/1994, do 4 de febreiro, polo que se modifica o Decreto 299/1990, do 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo ó persoal con destino na Administración autonómica de Galicia.

Os traballadores da área de promoción están afectados pola axuda de custo establecida no primeiro parágrafo deste artigo.

Cando se preste servizo nunha unidade móbil, o traballador, de xeito voluntario pode optar por cobra-la axuda de custo arriba fixada. Neste caso, dúas horas, como máximo, do tempo de espera para recomeza-la actividade de extracción non terán a consideración de tempo efectivo de traballo.

Artigo 36º.-Quilometraxe.

Sempre que conste a orde e autorización pertinente, e cando o traballador se desprace por medios propios, terá dereito a unha indemnización de 24 ptas. por quilómetro. No caso de utilizar medios de transporte alleos, a fundación reembolsaralle ó traballador/a os gastos efectuados.

Artigo 37º.-Manutención.

Cando a prestación de servizos abrangue un tempo que comprenda as horas habituais de almorzo, xantar ou cea, os traballadores terán dereito a facer estas comidas de xeito gratuíto nos servizos concertados pola fundación. O persoal de hemodoazón, que realice traballo en unidade móbil, terá dereito ó reembolso dos gastos de manutención, sempre que a súa xornada diaria se estenda da mañá á tarde. Este reembolso non excederá das 1.400 pesetas.

Cando o regreso dunha unidade móbil se prevexa para máis tarde das 22 horas 30 minutos, xerarase dereito ó reembolso de gastos de manutención, non establecéndose como computable, neste caso, en concepto de tempo de traballo o empregado para comer.

Artigo 38º.-Incapacidade laboral transitoria.

As situacións de incapacidade transitoria, accidente de traballo, accidente non laboral ou maternidade, nas que a duración previsible sexa dun mes ou superior, cubriranse inmediatamente por contratos de interinidade, mentres dure esta situación, salvo que existan causas de carácter organizativo, de formación, de réxime de traballo e de distribución do cadro de persoal que aconsellen a non-substitución; cando se produza esta situación darase conta ó comité de empresa xunto coas causas que a xustifican.

A duración do contrato de interinidade virá determinada pola ausencia do substituído e aquela será idéntica a esta, cesando o substituto ó termina-la dita situación, sen dereito a ningunha indemnización.

En caso de baixa por IT, a fundación incrementará o subsidio económico da Seguridade Social

ata acada-la contía igual á base de cotización do traballador/a do mes anterior a aquel no que se produce a baixa.

Non obstante a regra xeral de percepción exposta, o réxime será o seguinte:

a) Ausencia por enfermidade común ou accidente non laboral de un a tres días de duración: aplicaranse os seguintes criterios de procedemento:

1. Ausencias dun día: o persoal afectado comunicará a súa ausencia á unidade de persoal, preferentemente dentro da primeira hora de xornada, salvo causas de forza maior que impidan a comunicación. De non producirse a comunicación ou xustificación pertinente, descontarase dos haberes o día faltado.

2. Ausencias de dous ou tres días: nestes casos, segundo o disposto no artigo 17 da Orde do 13-10-1967 (BOE do 4 de novembro), modificada pola Orde do 19 de xuño de 1997, deberase presenta-lo parte médico no prazo de 3 días, contados a partir do seguinte ó da súa expedición. De non entregarse tal parte, descontarase dos haberes os días faltados.

b) Ausencia por accidente de traballo, enfermidade profesional, maternidade, enfermidade común e accidente non laboral, de máis de tres días de duración, debidamente acreditados pola parte correspondente.

c) Nestes casos o traballador/a percibirá o 100% do seu salario ordinario desde o primeiro día de baixa e ata o termo da IT.

## Capítulo VII

Artigo 39º.-Lecer, recreo, cultura e deportes.

Os traballadores terán dereito a utiliza-la biblioteca da fundación.

Por iniciativa da dirección ou dos representantes dos traballadores, a fundación comprométese ó estudio e posterior xestión de iniciativas de concertación de servizos con entidades sociais, deportivas, culturais, etc., co obxecto de facilita-lo acceso dos traballadores a recursos destas entidades.

Artigo 40º.-Xubilación e fomento de emprego.

1. Modalidades de xubilación.

a) Xubilación forzosa.

Co fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego, a xubilación para o persoal fixo terá carácter de forzosa ó cumpri-lo traballador/a a idade de 65 anos.

Aqueles/as traballadores/as que, ó chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, poderán continuar prestando servizos ata cumpriren o citado período de cotización, momento no que se causará baixa de xeito inmediato.

b) Xubilación especial.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo (BOE do 20 de xullo), para o caso de que os traballadores/as con 64 anos se queiran acoller á xubilación co 100% dos dereitos, a fundación substituirá o que se xubile deste xeito por calquera traballador que se atope inscrito como desempleado na correspondente oficina de emprego e nas listas que se é o caso se elaboren, mediante un contrato da mesma natureza cá do extinguido.

No caso de que a contratación se decida con carácter indefinido, deberá levarse a cabo de conformidade co establecido neste convenio.

c) Xubilación voluntaria.

O persoal da fundación poderá xubilarse voluntariamente de acordo cos requisitos establecidos no réxime da Seguridade Social.

2. No momento da xubilación, o persoal laboral suxeito a este convenio percibirá unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario.

Artigo 41º.-Política de axuda a diminuídos físicos e psíquicos.

Todo traballador que teña baixo a súa dependencia directa e legal e vivindo ás súas expensas consorte, fillos e ascendentes en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que sexan diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais recoñecidos como tales polos órganos competentes

na materia, e sempre que os ingresos do diminuído non superen o salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirá unha axuda de 18.000 ptas. mensuais.

Artigo 42º.-Fondo de axuda para anticipos.

Establécese unha partida orzamentaria de 8.000.000 de pesetas para anticipos, por importe de dúas mensualidades, que se devolverán nun prazo de 14 meses.

O período de solicitude estará aberto durante o ano, e concederanse segundo a orde de prelación de rexistro de entrada.

Unha vez esgotada a partida orzamentaria volverán a concederse anticipos, sempre que as cantidades devoltas alcancen a totalidade do solicitado polo primeiro na lista de espera.

Artigo 43º.-Indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional e común.

Ámbalas partes acordan que se xestione un seguro que ampare a invalidez ou morte do traballador/a, por accidente de traballo, enfermidade común, enfermidade profesional, e a responsabilidade civil, que se concertará para os seus beneficiarios por unha cantidade non inferior a 4.000.000 de ptas.

Artigo 44º.-Fondo de pensións.

A fundación comprométese á habilitación dunha partida orzamentaria para subscribir un fondo de pensións que acolla a todo o persoal fixo, na modalidade que se acorde conxuntamente co comité de empresa.

A subscrición do fondo de pensións efectuarase antes do 31 de decembro de 1999.

## Capítulo VIII

Artigo 45º.-Mobilidade xeográfica.

1. O traslado de traballadores, agás o persoal de hemodoazón, contratado para prestar servicios en centros móbiles, que esixa cambios de residencia, requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben específicas necesidades de contratación inherentes á actividade da fundación.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas de mobilidade procuren a mellora da organización da fundación para unha máis axeitada xestión dos seus recursos, que favoreza a satisfacción do servicio público que lle compete.

A decisión de traslado deberalle ser notificada pola fundación ó traballador, así coma ós seus representantes legais, cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servicio, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios coma os dos familiares ó seu cargo, nos seguintes termos:

a) Ó aboamento dos gastos de viaxe do seu cónxuxe ou persoa que se atope ligada de forma permanente por análoga relación afectiva, que conviva con el e ás súas expensas, e unha indemnización de tres axudas de custos da súa categoría por cada membro da familia que efectivamente se traslade.

b) A unha cantidade global de 550.000 ptas., en caso de que a fundación lle facilite unha vivenda.

c) A unha cantidade global de 1.000.000 de pesetas.

2. O traslado ó que se refire o número anterior deberá ir precedido dun período de consultas nos termos establecidos na normativa laboral vixente, non inferior en ningún caso a trinta días.

A vehiculación do período de consultas polas partes, así como os acordos que se logren suxeitaranse ó disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Trala finalización do período de consultas, a fundación notificaralles ós traballadores a súa

decisión sobre o traslado, que se rexerá para tódolos efectos polo disposto no número 1 deste artigo.

3. Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo.

## Capítulo IX

Artigo 46º.-Clasificación profesional.

Establécense os grupos profesionais, segundo o nivel de titulación, coñecemento e experiencia esixidas para o seu ingreso na convocatoria.

Grupo A: titulados superiores.

Grupo B: titulados medios.

Grupo C: persoal técnico.

Grupo D: persoal auxiliar.

Grupo E: persoal subalterno.

As categorías profesionais son as que se reflicten na táboa salarial deste convenio no seu anexo.

Artigo 47º.-Cambio de quendas.

Os traballadores afectados por este convenio, logo de acordo entre os afectados e sempre que o autoricen os responsables da fundación, poderán realizar, dentro da mesma categoría, o cambio de quendas entre eles. Este farase por escrito.

O cómputo de xornada neste caso farase tendo en conta a xornada orixinal fixada na carteleira de quendas e descansos.

## Capítulo X

### Formación profesional

Artigo 48º.-Principios xerais.

De conformidade co que prevé o artigo 23 do Estatuto dos traballadores, e para facilita-la formación e promoción profesional do persoal afectado por este convenio, este terá dereito a ver facilitada a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, e á realización de cursos de perfeccionamento profesional organizados por distintos organismos ou pola propia empresa; neste caso, para efectos de cómputo de xornada, o tempo empregado nestes cursos será computado como realmente traballado.

Anualmente, e dentro do aseguramento de calidade da ISO-9000, logo de negociación co comité de empresa, realizarase un plan de formación. Calquera traballador pode facer chegar tanto á dirección como ó comité de empresa suxestións relativas a mellorar aspectos e actividades dese plan de formación.

Constituirase unha comisión paritaria nomeada pola dirección e polo comité para face-la selección, con base un baremo aprobado nela, das solicitudes de formación no suposto de que sexan máis que as prazas solicitadas.

Artigo 49º.-Custo da formación.

A Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia consignará nos seus orzamentos unha partida anual para formación.

Artigo 50º.-Saúde laboral.

1. Principios xerais:

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber da empresa na protección dos traballadores ó seu servizo fronte ós riscos laborais.

En cumprimento do deber de protección, a fundación deberá garanti-la seguridade e saúde dos traballadores ó seu servizo en tódolos aspectos relacionados co traballo. Igualmente, a

fundación está obrigada a garanti-la formación práctica e axeitada nestas materias a tódolos traballadores.

Correspóndelle a cada traballador velar polo cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas.

2. Participación dos traballadores:

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

O nomeamento, as competencias e as facultades dos delegados de prevención serán as definidas nos artigos 35 e 36 da Lei de prevención de riscos laborais vixente.

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

Estará constituído nun prazo máximo dun mes a partir da data de publicación deste convenio. A súa constitución será paritaria entre os membros nomeados pola fundación e os nomeados polo comité de empresa.

O comité, ademais das competencias recollidas no artigo 39 da Lei de prevención de riscos laborais, terá as seguintes competencias:

1. Elaboración dun Plan de formación de saúde laboral, en función das necesidades formativas.
2. Realización de accións tendentes a promover a difusión e os coñecementos sobre a lexislación de prevención de riscos laborais.
3. Establecer un catálogo de postos para discapacitados e adaptación destes.
4. Dictame e consulta sobre recursos humanos, materiais e determinación de medios nesta materia.
5. Asesoramento técnico á dirección e ós representantes dos traballadores.
6. Analizar e da-la conformidade ás actuacións da fundación na procura de que se adapten ó disposto na Lei de prevención de riscos laborais para o seu ámbito de actuación.
7. Estudio obxectivo das características especiais de determinados postos de traballo a través da media ponderada dos parámetros que comprendan, co fin de lle poder propoñer á dirección da fundación o recoñecemento de complementos de perigosidade, toxicidade e penosidade. En consecuencia, terán necesariamente a súa causa no recoñecemento expreso da autoridade laboral competente, logo de informe do gabinete de seguridade e hixiene no traballo.
8. Participar na:
  - a) Elaboración, deseño e aplicación de plans e programas de actuación preventiva.
  - b) Participación nos servicios de prevención.
  - c) Avaliación dos factores de risco.

3. Servicio de prevención.

Corresponderalle á empresa a creación dun servicio de prevención propio ou a contratación dun alleo, que levará a cabo as seguintes funcións:

- a) Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación dos traballadores.
- b) Vixilancia da saúde dos traballadores/as a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análises de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.
- c) Elaboración do mapa de riscos laborais, establecendo plans de prevención, seguimento e avaliación deles.
- d) Investigación e determinación das enfermidades profesionais, detección e control de actividades potencialmente perigosas.
- e) Estudio da epidemioloxía laboral.
- f) Protección específica da xestación e do período de lactación.

Artigo 51º.-Recoñecementos médicos.

1. O traballador ten dereito ás revisións médicas, tanto previas ó ingreso no posto de traballo como ás de periodicidade anual, así como ós medios profilácticos ou de vacinación que sexan

indicados polos servicios de prevención da fundación, con comunicación ós representantes legais dos traballadores e coa salvagarda do seu dereito constitucional á intimidade.

2. Todo traballador será informado de xeito conveniente e confidencialmente dos resultados dos exames de saúde ós que fose sometido.

3. Os traballadores que realicen a súa actividade mediante a utilización continua de ordenadores terán dereito a unha revisión oftalmolóxica anual por conta da fundación.

4. Poderase facer por solicitude da traballadora, dentro do recoñecemento médico anual, unha revisión xinecolóxica.

O tempo empregado nesta revisión médica anual será computado para efectos de xornada como realmente traballado.

Artigo 52º.-Roupa de traballo.

A fundación está obrigada a lles facilitar a tódolos traballadores, nun número suficiente, os uniformes, calzado, así como os medios de protección persoal necesarios para o desenvolvemento da súa actividade, sendo esta a responsable da súa limpeza. O traballador estará obrigado a usar no seu traballo a roupa facilitada pola empresa.

## Capítulo XII

### Réxime disciplinario

Artigo 53º.-Réxime disciplinario.

1. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves, agás as derivadas de falta de asistencia e puntualidade, requirirá a realización dun expediente disciplinario, no que o procedemento, a tramitación e os termos son os seguintes:

a) Cando a fundación coñeza a comisión de feitos presuntamente constitutivos de falta grave ou moi grave, acordarase a incoación, se é o caso, de expediente disciplinario por parte da dirección técnica. O dito acto, que se lles deberá comunicar por escrito ó interesado e mais ó comité de empresa, interromperá os prazos legais de prescripción de faltas e infraccións.

b) No propio acto de incoación de expediente acordarase o nomeamento e a designación de instructor do procedemento, quen ordenará a práctica de cantas dilixencias sexan adecuadas para a determinación e comprobación dos feitos e, en particular, de cantas probas poidan conducir ó seu esclarecemento e á determinación das responsabilidades susceptibles de sanción.

c) O instructor, como primeiras actuacións, procederá a recibir declaración do presunto inculpado e a efectuar cantas dilixencias se deduzan da comunicación ou denuncia que motivou a incoación de expediente e do que aquel alegou na súa declaración.

d) Nun prazo non superior a un mes desde o inicio de expediente, o instructor proporalle á dirección técnica o arquivo das actuacións ou procederá á elaboración dun prego de cargos, que lle será notificado respectivamente ó interesado.

O prego de cargos incluírá os feitos imputados con expresión, se é o caso, da falta presuntamente cometida e das sancións que poidan ser de aplicación. O instructor poderá, por causas xustificadas, solicita-la ampliación do prazo referido.

e) O afectado polo expediente poderá, nun prazo máximo de dez días, formula-las alegacións que considere convenientes para a súa defensa, presentando, así mesmo, cantos documentos considere de interese. Neste trámite deberá solicitar, se o considera conveniente, a práctica das probas que para a súa defensa considere necesarias.

f) Contestado o prego ou transcorrido o prazo sen facelo, o instructor poderá acorda-la práctica das probas solicitadas que xulgue oportunas, así como a de todas aquelas outras que considere pertinentes. Para a práctica das probas dispórase do prazo dun mes.

O instructor poderá denega-la admisión e a práctica das probas para investigar cuestións que considere innecesarias, debendo motiva-la denegación, sen que contra esta resolución caiba reclamación do inculpado.

Os feitos relevantes para a resolución do procedemento poderán acreditarse por calquera medio de proba admisible en dereito.

g) Cumpridas as dilixencias previstas neste artigo, daráselle vista do expediente ó inculpado con carácter inmediato para que no prazo de 10 días, se o considera oportuno, alegue o que sexa

pertinente para a súa defensa.

h) O instructor formulará, dentro dos dez días seguintes, a proposta de resolución, na que fixará con precisión os feitos probados, motivando, se é o caso, a denegación das probas propostas polo inculpado e fará a valoración xurídica dos feitos determinando, se procede, a falta cometida, a responsabilidade do traballador e a sanción que xulgue procedente impoñer.

A devandita proposta, así como o expediente completo, trasladarase con carácter inmediato á dirección técnica, para que proceda a dicta-la resolución que corresponda ou, se é o caso, con devolución do expediente ó instructor, ordene a práctica de novas dilixencias que considere necesarias. Unha copia da citada proposta remitiráselle ó interesado para o seu coñecemento. Da resolución definitiva adoptada darase traslado ó interesado, ó comité de empresa e á sección sindical á que pertenza, de se-lo caso.

i) A omisión do procedemento aquí descrito determinará a nulidade do expediente, cando produza indefensión do interesado.

2. A resolución sancionadora por faltas que non precisen a incoación de expediente disciplinario comunicaranse, ademais de ó interesado, tamén ó comité de empresa.

3. As infraccións ou faltas cometidas polos traballadores, derivadas de incumprimentos contractuais, poderán ser leves, graves ou moi graves.

3.a) Faltas leves:

3.a.1. A incorrección cos superiores xerárquicos, cos compañeiros/as e co público en xeral.

3.a.2. A negligencia e o descoido no cumprimento do traballo.

3.a.3. A presentación extemporánea de partes de baixa ou de confirmación, en tempo superior a tres días desde a data da súa expedición regular, a non ser que por causa de forza maior se probe a imposibilidade de facelo.

3.a.4. De tres a cinco faltas de puntualidade ó mes.

3.a.5. A negligencia no coidado e na conservación dos materiais e utensilios de traballo, do mobiliario e dos locais onde se presten os servizos.

3.a.6. A falta de asistencia inustificada durante un día ó mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.a.7. O incumprimento de deberes e obrigas do traballador, sempre que non deban ser cualificados como falta moi grave.

As faltas de puntualidade ou asistencia, en todo caso, suporán o desconto proporcional das retribucións, con independencia das sancións que, de acordo co elenco fixado neste convenio, correspondan.

3.b) Faltas graves:

3.b.1. A indisciplina ou a desobediencia relacionada co seu traballo e o incumprimento dos deberes previstos nas letras a), b), e c), do artigo 5 do Estatuto dos traballadores.

3.b.2. A desconsideración co público, compañeiros e subordinados no desempeño das tarefas encomendadas, sempre que non sexa falta leve, así como a grave falta de consideración cos administrados ou abuso da autoridade no exercicio do cargo.

3.b.3. A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada durante dous ou tres días ó mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.b.4. A presentación extemporánea dos partes de confirmación de baixa, en tempo superior a sete días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa maior.

3.b.5. O abandono do traballo sen causa xustificada por tempo superior a dous días nun mes.

3.b.6. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan a incapacidade laboral transitoria por tempo inferior a tres días. Entenderase, en todo caso, que existe falta cando o traballador declarado de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción do traballador realizada para prolonga-la baixa por enfermidade ou accidente.

3.b.7. A colaboración ou o encubrimento de faltas doutros traballadores/as, en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e utilización dos mecanismos de control.

3.b.8. Máis de cinco faltas de puntualidade nun mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo.

3.b.9. A reiteración na comisión de faltas leves, agás as de puntualidade inferiores a cinco faltas leves, nun prazo de seis meses, aínda que sexan de distinta natureza, todo isto dentro dun mesmo trimestre e aínda que fosen sancionadas.

3.b.10. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

3.b.11. As conductas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo ou que lles causen dano á Administración ou ós administrados.

3.b.12. Causar danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servizos.

3.b.13. O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoñan mantemento dalgunha situación de incompatibilidade.

3.b.14. A grave perturbación do servizo.

3.b.15. Actos que atenten contra a dignidade dos traballadores ou da fundación.

3.b.16. As accións ou omisións dirixidas a evadi-los sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificadas das xornadas de traballo.

As faltas de puntualidade ou asistencia, en todo caso, suporán o desconto proporcional das retribucións, con independencia das sancións que, de acordo co elenco fixado neste convenio, correspondan.

3.c) Faltas moi graves:

3.c.1. O incumprimento de deber de fidelidade á Constitución e ó Estatuto de autonomía no exercicio da actividade profesional.

3.c.2. Toda actuación que supoña discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento, veciñanza ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

3.c.3. O abandono do servizo.

3.c.4. Adopción de acordos manifestamente ilegais que lles causen un prexuízo grave á fundación ou ós cidadáns.

3.c.5. A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dos dereitos sindicais.

3.c.6. A participación en folgas ilegais.

3.c.7. Os incumprimentos das obrigas de atende-los servizos esenciais en caso de folga.

3.c.8. Os actos limitativos da libre expresión de pensamento, ideas e opinións.

3.c.9. Ter sido sancionado pola comisión de tres faltas graves nun período dun ano.

3.c.10. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións e no desempeño das funcións encomendadas.

3.c.11. Máis de tres faltas ó mes de asistencia non xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.c.12. A indisciplina e a desobediencia de carácter grave.

3.c.13. Os malos tratos de palabra ou obra ós traballadores/as de superior e inferior categoría, compañeiros/as e público.

3.c.14. O acoso sexual, máxime cando se acompañe de abuso de autoridade ó ser efectuado por un/ha superior/a contra un/ha subordinado/a.

3.c.15. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles se deriven graves riscos ou danos para o propio traballador/a e/ou terceiros.

3.c.16. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan unha incapacidade ou baixa por un tempo de tres ou máis días. Entenderase, en todo caso, que existe falta moi grave cando o traballador/a declarado en baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, enténdese incluída neste punto toda acción ou omisión do traballo realizada para prolonga-la baixa por enfermidade ou accidente.

3.c.17. A reiteración na comisión de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, agás as de puntualidade.

3.c.18. O exercicio de actividades privadas ou públicas sen solicitar e obter autorización de compatibilidade do órgano competente para iso.

4. As sancións que poderán impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

As faltas de puntualidade ou asistencia, en todo caso, suporán o desconto proporcional das retribucións, con independencia das sancións que, de acordo co elenco fixado neste convenio, correspondan.

- a) Por faltas leves.  
-Amoestación verbal ou por escrito.  
-Suspensión de emprego e soldo ata por dous días.
- b) Por faltas graves.  
-Suspensión de emprego e soldo de dous a 15 días.  
-Suspensión do dereito de concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos por un período de tres anos.
- c) Por faltas moi graves.  
-Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a seis meses.  
-Inhabilitación para o ascenso por un período de ata un máximo de cinco anos.  
-Traslado forzoso sen indemnización.  
-Despedimento. A aplicación desta sanción requirirá a imposición gradual das previstas para faltas moi graves. No caso de declararse improcedente o despedimento, o traballador terá opción de retorno ó traballo.
5. Serán órganos competentes para a imposición das sancións disciplinarias:
- a) O padroado da fundación, por proposta da dirección técnica, no caso de faltas moi graves.  
b) A dirección técnica, por proposta dos responsables de área, para faltas graves e leves.
6. Os xefes ou superiores que toleren ou encubran as faltas dos seus subordinados incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que se considere procedente, tendo en conta a que se lle impoña ó autor e a intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado contra a dignidade da fundación e reiteración ou reincidencia da dita tolerancia ou encubrimiento.
7. Todo traballador/a poderá dar conta por escrito, ou a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou supoñan faltas de respecto á súa dignidade humana ou laboral. A fundación, a través do órgano directivo, abrirá a oportuna información e instruirá, se é o caso, o expediente disciplinario que proceda.  
O aquí exposto tamén será de aplicación cando se lesionen dereitos dos traballadores/as recoñecidos neste convenio e na normativa vixente e se deriven prexuízos notorios de orde material para eles.
8. As faltas leves prescribirán ós dez días; as graves ós vinte días, e as moi graves, ós sesenta días, a partir da data en que a fundación tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de cometerse. Os prazos quedarán interrompidos por calquera actuación practicada de carácter informativo, ou que implique o inicio do expediente.
9. A cancelación do expediente de faltas e sancións producirase ós tres meses para as faltas leves; ó ano para as graves e ós dous anos para as moi graves.
10. No non previsto neste capítulo aplicarase o disposto no Regulamento de réxime disciplinario do persoal estatutario do Sergas aplicable ó grupo ou categoría idéntica ou similar.

#### Disposicións adicionais

Primeira.-Anualmente, e no primeiro trimestre de cada ano, a empresa elaborará, logo de negociación e acordo cos representantes legais dos traballadores, un calendario no que se establecerán as quendas e os horarios e entregaralles unha copia para a súa exposición no taboleiro de anuncios. De non acadarse acordo, publicarase a proposta de calendario e o comité de empresa poderá proceder á súa impugnación na instancia que considere pertinente.

Segunda.-Ámbalas dúas partes comprométense a revisar, logo da necesaria negociación, para efectos desde o 1 de xaneiro de 2000, as retribucións, co obxecto de equiparalas dentro das peculiaridades da fundación ó modelo retributivo do Sergas. Fíxanse como prioritarios os conceptos de complemento por traballo por quendas, complemento de atención continuada e complemento específico.

Terceira.-Por meses vencidos, a fundación remitiralle a cada traballador o cómputo de xornada realizada.

## Disposicións transitorias

Primeira.-A execución das quendas de promoción interna reguladas neste convenio serán de aplicación a partir do 1 de xaneiro do ano 2000.

Segunda.-Ámbalas dúas partes acordan que a negociación para o convenio do ano 2000 só abranguerá os termos económicos deste convenio.

Terceira.-A xornada anual para 1999 non superará as 1.624 horas. Os demais aspectos de xornada regulados neste convenio adaptarán a súa vixencia e duración á establecida no artigo 4, desde o 31 de marzo de 1999.

[\*Para a táboa de salario, véxase o DOG núm. 246, do 23 de decembro de 1999.]