

**ORDEN EYE/311/2008, de 21 de febrero, por la que se establecen normas relativas al desarrollo de la jornada electoral del día 9 de marzo de 2008, de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, circunscritas al ámbito autonómico de la Comunidad de Castilla y León.**

El artículo 13 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril («B.O.E.» del 17 de abril), de regulación complementaria de los procesos electorales establece que las Comunidades Autónomas que tengan atribuidas competencias en materia laboral, previo acuerdo con los Delegados del Gobierno, respecto de los trabajadores por cuenta ajena, y las Administraciones Públicas, respecto a su personal, adoptarán las medidas precisas para que los electores que presten sus servicios el día de las elecciones puedan disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho del voto, que serán retribuidas.

La Comunidad de Castilla y León en el ejercicio de la competencia de ejecución en materia de empleo y relaciones laborales, de conformidad con el artículo 76. 1.º del Estatuto de Autonomía de Castilla y León procede a la concreción de las normas relativas al desarrollo de la jornada electoral ante la celebración el 9 de marzo de 2008 de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado convocadas por Real Decreto 33/2008, de 14 de enero («B.O.E.» del 15).

En consecuencia, con el acuerdo del Delegado del Gobierno en la Comunidad de Castilla y León y de las restantes Administraciones Públicas de esta Comunidad, y en virtud de las atribuciones que tengo conferidas por la Ley 3/2001 de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

## DISPONGO

### Artículo 1.

Las personas que presten sus servicios el día de las elecciones pueden disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho del voto, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se llevará a cabo una reducción proporcional del permiso.

### Artículo 2.

Las personas que por hallarse realizando funciones lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las cuales se deriven dificultad para ejercer el derecho de sufragio el día de las elecciones, disfrutarán en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para que puedan formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, tal y como se especifica en el artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

### Artículo 3.

Según lo dispuesto en los artículos 28.1.º y 78.4.º de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, los trabajadores por cuenta ajena y personal al servicio de las Administraciones públicas que sean nombrados Presidente o Vocal de las Mesas Electorales y los que acrediten su condición de Interventores tienen derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.

### Artículo 4.º

Los trabajadores que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 76.4 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, acrediten su condición de apoderados tendrán derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, siempre que no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal.

## DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Valladolid, 21 de febrero de 2008.

*El Consejero de Economía  
y Empleo,*  
Fdo.: TOMÁS VILLANUEVA RODRÍGUEZ

**RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León» con código de Convenio Colectivo 7800352.**

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León», de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 14 de enero de 2008, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación legal de la empresa, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, artículos 2.º, 4.º y 5.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

## RESUELVE

*Primero:* Ordenar la Inscripción del *II Convenio Colectivo de la Empresa «Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León»* en el Registro de este centro directivo, notificándolo a la Comisión Negociadora.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

*Tercero:* Depositar un ejemplar del texto del citado Convenio Colectivo en esta Dirección General.

Valladolid, 15 de febrero de 2008.

*El Director General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales,*  
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIÁVILLA

## II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CENTRO DE HEMOTERAPIA Y HEMODONACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN

### TÍTULO I

#### Partes concertantes, ámbito de aplicación y vigencia

#### CAPÍTULO I

##### *Determinación de las partes que lo concertan*

##### *Artículo 1.- Partes concertantes.*

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León (en adelante el Centro), y el personal laboral del mismo, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

#### CAPÍTULO II

##### *Ámbito de aplicación*

##### *Artículo 2.- Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Castilla y León al personal que con relación jurídico-laboral presta o preste servicios en el ámbito del Centro, con exclusión de aquél al que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2 a) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

##### *Artículo 3.- Ámbito temporal.*

3.1. El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León» «B.O.C. y L.» y su duración se extenderá hasta el día treinta y uno de diciembre del año dos mil nueve.

No obstante los incrementos salariales surtirán efecto desde el 1 de enero de 2008.

3.2. Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes se entenderá prorrogado de año en año.

*Artículo 4.- Denuncia.*

4.1. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para ello dentro de los 2 meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

4.2. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá éste en todo su contenido.

## TÍTULO II

### Interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio

#### CAPÍTULO I

##### *Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio*

*Artículo 5.- Composición y funciones.*

5.1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León». Dicha Comisión estará formada por tres miembros de cada una de las partes, siendo la representación de los trabajadores la de las organizaciones sindicales firmantes en proporción a su nivel de representatividad en el ámbito a que se extiende el presente Convenio.

El Centro y el Comité de Empresa podrán nombrar suplentes que sustituyan, a todos los efectos, a los titulares. Así mismo, podrán ser asistidos por asesores, con voz pero sin voto.

Los acuerdos adoptados en pleno por la Comisión Paritaria, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

5.2. Son funciones de la Comisión:

- La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- La inclusión y encuadramiento de las categorías no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.
- La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.

5.3. La Comisión Paritaria podrá recabar la información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Dirección del Centro, cuando obedezca a petición expresa y motivada de una de las partes.

5.4. Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para la asistencia a las reuniones de dicho órgano, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos y, en su caso, a las de las comisiones de trabajo previstas en el apartado 5.6 siguiente.

5.5. Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento interno en el plazo máximo de un mes desde su constitución formal.

5.6. La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

5.7. El Centro facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha Comisión.

5.8. La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario por instancia de cualquiera de las partes, en el plazo improrrogable de 10 días desde la fecha de su solicitud, en la sede del Centro. Este plazo sólo podrá

ser reducido por acuerdo expreso entre las partes o cuando una de ellas lo haga constar expresamente.

5.9. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en desarrollo de cláusulas determinadas del Convenio serán objeto de registro en la Oficina Pública correspondiente y de publicación en el «B.O.C. y L.» y los acuerdos de interpretación serán hechos públicos y comunicados por escrito.

5.10.-Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

#### CAPÍTULO II

##### *Procedimiento de solución de discrepancias*

*Artículo 6.- Solución de conflictos.*

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo, así como las que pudieran darse en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET se adoptarán mediante acuerdo de la mayoría entre las dos representaciones y serán recogidos en acta. Dichos acuerdos serán vinculantes para ambas partes en los mismos términos que este Convenio y serán incorporados como Anexos.

Cuando existan discrepancias, serán sometidas a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el ASACL, dependiente del SERLA.

## TÍTULO III

### Organización de las condiciones de trabajo

*Artículo 7.- Poder de Dirección.*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del Centro, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

## TÍTULO IV

### Provisión de vacantes, contratación e ingreso

#### CAPÍTULO I

##### *Movilidad geográfica y funcional*

*Artículo 8.- Movilidad geográfica.*

8.1. Se entiende por movilidad geográfica el traslado temporal o permanente del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad y que le implique a éste cambio de residencia. Ésta tendrá lugar, por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas del Centro.

Durará el tiempo mínimo imprescindible para su atención, y siempre que fuera posible se llevará a cabo utilizando el sistema rotatorio.

Se ofertará en primer lugar con carácter voluntario. No obstante, si no existieran voluntarios o existiesen varios solicitantes, de común acuerdo el Centro y el Comité de Empresa, establecerán los criterios y procedimientos a seguir en cada caso.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Dirección al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 5 días a la fecha de su efectividad en el caso de ser temporal y de 30 días en el caso de que sea permanente.

8.2. Se entenderá por traslado temporal cuando el trabajador sea destinado a un centro de trabajo distinto al que figure en su contrato, y que le exija cambio de residencia de forma efectiva siempre que no sea por tiempo superior a 4 meses en un año.

El trabajador trasladado temporalmente tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas para las Comisiones de Servicio y además, percibirá una indemnización por un importe de 50 € por cada día que dure el traslado temporal, si éste supera los 7 días de forma continuada, incluidos los días de descanso correspondientes, además dispondrá de 4 días laborales en el caso de que el desplazamiento sea de duración superior a tres meses.

8.3. Se entenderá por traslado permanente cuando el trabajador sea destinado a un centro de trabajo distinto al que figure en su contrato, que le exija cambio de residencia de forma definitiva y efectiva o cuando supere los 4 meses en un año existiendo cambio efectivo de residencia.

La compensación prevista para este supuesto se cifra en los siguientes términos:

- Una cantidad a tanto alzada de 3.000 .
- Abono de los gastos de viaje y enseres (mudanza), así como de un permiso retribuido de 3 días laborales.

Si por traslado permanente, uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador del Centro, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo vacante de su categoría y, en su caso, especialidad, sin que proceda para éste último indemnización o compensación alguna.

Con arreglo a la normativa vigente, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

El traslado colectivo de trabajadores se regulará según lo marcado en la legislación vigente.

#### *Artículo 9.– Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno del Centro, que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Tendrá carácter voluntario. No obstante, si no fuera posible, de común acuerdo el Centro y el Comité de Empresa, establecerán los criterios y procedimiento a seguir en cada caso.

Siempre que conlleve carácter forzoso se establecerá un sistema rotatorio entre todos los trabajadores de la misma categoría o especialidad.

Con carácter inmediato se dará conocimiento del objeto de las movi- lidades funcionales al Comité de Empresa.

La movilidad funcional, con carácter general, tendrá una duración máxima de 3 meses, ampliable mediante acuerdo con la representación del personal. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión por los sistemas establecidos.

#### *Artículo 10.– Trabajos de superior e inferior categoría.*

10.1. La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo mínimo imprescindible para su atención.

10.2. Tendrá carácter voluntario. No obstante, si no existieran voluntarios o existiesen varios solicitantes, de común acuerdo el Centro y el Comité de Empresa, establecerán los criterios y procedimiento a seguir en cada caso.

10.3. La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de 3 meses en un año, salvo que la plaza esté sujeta a reserva de puesto de trabajo o acuerdo con el Comité de Empresa. En defecto de acuerdo, al trabajador que hubiera agotado el periodo antes señalado, no se le podrán volver a encomendar funciones de superior categoría hasta que transcurran 2 años como mínimo desde la finalización de aquéllas.

10.4. Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior, estar en posesión de la titulación o, en su caso, categoría profesional reconocida, y demás requisitos que vengan exigidos para su desempeño en el artículo 28 y Anexo V.

10.5. El desempeño de trabajos de superior categoría dará derecho al trabajador a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones que realmente realice, a devengar desde la fecha efectiva de realización de las mismas.

10.6. El desempeño de funciones de categoría superior no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar el concurso y/o las pruebas que se establezcan, en las cuales no puntuará en modo alguno el tiempo de desempeño de dichas funciones.

10.7. El desempeño de tareas correspondientes a categoría inferior se realizará por necesidades perentorias e imprevisibles, manteniendo al trabajador a quien se le encomienden aquéllas la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. La duración no podrá exceder de 1 mes en caso de designación forzosa.

10.8. En caso de aceptación voluntaria, y siempre que la plaza esté sujeta a reserva de puesto o acuerdo con el Comité de Empresa, la reali-

zación de esas funciones se extenderá como mínimo un año o hasta que termine la situación que originó la cobertura provisional de la plaza.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador percibirá las retribuciones del puesto que ocupa.

## CAPÍTULO II *Provisión de vacantes*

### *Sección Primera.– Movilidad por motivos de salud, maternidad y causas excepcionales*

#### *Artículo 11.– Adscripción temporal por causa de salud.*

En aquellos supuestos en que las características del puesto de trabajo perjudiquen u originen un daño en la salud del trabajador, en primer lugar se intentará adaptar el puesto de trabajo, y de no ser posible, éste podrá ser trasladado a otro.

11.1. Para iniciar este procedimiento será suficiente ponerlo en conocimiento de la Dirección.

En el caso de que lo inicie el trabajador afectado, éste deberá presentar una solicitud, que podrá acompañar con los informes que estime oportunos, dirigida a la Dirección del Centro, en la que se solicite la adscripción temporal por causa de salud. Ésta será remitida al Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección, con carácter inmediato, solicitará la intervención del Servicio de Prevención del Centro, para que realice los informes pertinentes. Una vez recibidos, la Dirección dará traslado del contenido de los mismos al trabajador y al Comité de Seguridad y Salud.

11.2. La Dirección del Centro a la vista de los informes, en el plazo máximo de 10 días, ofertará los puestos vacantes a los que podría ser destinado el trabajador afectado, comunicándole además, que deberá elegir entre los mismos en un plazo máximo de 15 días.

11.3. En primer lugar se ofertarán puestos de la misma categoría profesional y que estén ubicados en el mismo centro de trabajo.

Si no existiese puesto de trabajo adecuado dentro de la misma categoría y en el mismo centro, podrá ser adscrito, por el siguiente procedimiento:

- En primer lugar a aquellos puestos que aún siendo de la categoría profesional radiquen en un centro de trabajo distinto o a otro, en su centro de trabajo habitual de una categoría integrada en el grupo equivalente o inmediato inferior.
- En segundo lugar, a uno de grupo equivalente o inmediato superior, siempre que el interesado cumpla los requisitos de titulación académica para su desempeño.
- Finalmente, a otro puesto de diferente categoría profesional y fuera del centro de trabajo habitual.

11.4. La adscripción temporal por razones de salud nunca supondrá ascenso de categoría y grupo.

11.5. De cumplirse los requisitos expuestos, la Dirección técnica del Centro adjudicará la adscripción temporal.

11.6. En cualquier caso, el trabajador percibirá las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñe, salvo en el caso de que sea de categoría inferior, que percibirá las retribuciones de la categoría de origen.

11.7. En los casos de declaración, por el órgano competente, de incapacidad permanente total de un trabajador para su puesto de trabajo, podrá adjudicársele un puesto dentro de la disponibilidad del cuadro de personal, que será compatible con su nueva situación, siempre y cuando el interesado cumpla con los requisitos de titulación académica para su desempeño.

Para estos efectos, en cuanto resulte pertinente, se seguirá el procedimiento previsto en el punto anterior relativo a la adscripción temporal por causa de salud.

11.8. A los 6 meses se revisará la adscripción temporal.

#### *Artículo 12.– Protección de la maternidad.*

12.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o

una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

12.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

12.3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

12.4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del ET, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

12.5. De las movilizaciones practicadas al amparo de las previsiones recogidas en este artículo, se dará cuenta a la Comisión Paritaria y al Comité de Empresa.

#### *Artículo 13.– Traslados por causas extraordinarias.*

Con carácter excepcional y con prevalencia respecto de los traslados voluntarios regulados en el artículo 14 de este Convenio, el Centro, a petición del interesado y a propuesta de la Comisión Paritaria, podrá trasladar a un puesto vacante de su misma categoría y distinta localidad, con carácter definitivo, cuando existan causas graves y probadas de índole personal, familiar o social que así lo aconsejen.

### *Sección Segunda.– Concurso de traslados*

#### *Artículo 14.– Concurso de traslados.*

Como sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo vacantes existirá el concurso de traslados abierto y permanente.

El plazo de presentación durará tres días laborales y se resolverá en los dos días laborales posteriores.

Dicho concurso será regulado por norma o circular emitida por el departamento de RRHH con sujeción en todo caso a las siguientes normas y criterios:

#### 14.1. Requisitos para participar en el concurso:

- a) Ser personal laboral fijo. Se incluirá al personal en excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, que de resultar adjudicatario y de no optar por el reingreso, se le respetará su condición de

excedente, si bien la reserva de puesto se mantendrá sobre el obtenido en el concurso.

- b) Ostentar la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad a que pertenezcan los puestos que solicita o bien ostentar una de las categorías profesionales incluidas en la convocatoria.

Por su parte, los trabajadores trasladados por causas de salud únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados a idénticos puestos al nuevo que les haya sido adjudicado.

#### 14.2. Inicio del procedimiento.

El concurso de traslados se efectuará siempre que se produzcan vacantes o plazas de nueva creación y antes del resto de procedimientos de adjudicación recogidos en este Convenio.

Serán preferentes las solicitudes presentadas por causas de salud, protección de la maternidad o causas extraordinarias.

#### 14.3. Baremo.

- Por tiempo trabajado en el Centro: 1 punto /mes.
- Por permanencia en el último lugar de trabajo: 1,5 puntos /mes.
- Puesto especiales: 0,1 punto /mes.

Se reconoce como especial el puesto de Médico de Colectas Itinerante.

Solamente se valorarán los meses completos trabajados en el Centro.

En caso de empate, se valorarán los CV de los implicados.

#### 14.4. Ceses y tomas de posesión.

Los ceses derivados de la resolución de un concurso de traslados se llevarán a cabo al siguiente día hábil cuando no implique cambio de residencia y en 5 días hábiles si implica cambio de residencia o comporta el reingreso al servicio activo, salvo que la convocatoria indique otros plazos.

Las tomas de posesión se realizarán el día siguiente hábil al del cese.

El cómputo de los plazos se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que, en su caso, hayan sido concedidos a los interesados.

14.5. Las movilizaciones derivadas de la participación en este concurso tendrán carácter voluntario y no generarán derecho a percepción de indemnización.

#### 14.6. Renuncias.

Se podrá renunciar al concurso de traslados antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Los destinos adjudicados son irrenunciables.

### CAPÍTULO III

#### *De la promoción profesional*

#### *Artículo 15.– Promoción interna.*

Serán objeto de cobertura mediante promoción interna las vacantes tras la oferta del concurso de traslados que no posean un titular con derecho a reserva de puesto de trabajo.

#### *Artículo 16.– Requisitos.*

16.1. Pertenecer a una categoría profesional distinta del mismo grupo o grupo inferior.

16.2. Ser personal laboral fijo.

16.3. Acreditar la prestación de servicios efectivos como trabajador laboral fijo de este Centro en la categoría desde la que promociona durante un período mínimo de 6 meses y cumplir los requisitos de titulación y cualificación exigidos.

16.4. En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados.

#### *Artículo 17.– Cese y toma de posesión en el turno de promoción interna.*

17.1. Los ceses derivados de la resolución de una promoción interna se llevarán a cabo al siguiente día hábil cuando no implique cambio de residencia y en 5 días hábiles si implica cambio de residencia o comporta el reingreso al servicio activo, salvo que la convocatoria indique otros plazos.

Las tomas de posesión se realizarán el día siguiente hábil al del cese.

El cómputo de los plazos se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que, en su caso, hayan sido concedidos a los interesados.

17.2. El órgano competente en materia de personal del nuevo destino del trabajador podrá conceder una prórroga de incorporación hasta un

máximo de veinte días hábiles si el destino radica en distinta localidad y así lo solicita el interesado por razones justificadas.

17.3. Asimismo podrá ser aplazada la toma de posesión en el caso de que la plaza obtenida esté ocupada por un contratado por duración determinada hasta que finalice su contrato, no permitiéndose la prórroga del mismo en ningún caso.

17.4. Las movilidades derivadas de la participación en una promoción interna tendrán carácter voluntario y no generarán derecho a percepción de indemnización.

#### CAPÍTULO IV

##### *Personal de nuevo ingreso*

###### *Artículo 18.- Selección de plazas.*

18.1. La contratación del personal del Centro se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, teniendo en cuenta las directrices del Patronato y las disposiciones del presente Convenio.

18.2. Las necesidades de personal laboral que no fueran cubiertas por los procedimientos de concurso de traslados y promoción interna y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

18.3. Se reservará, lo que legalmente esté establecido en cada momento, de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

#### CAPÍTULO V

##### *Normas de aplicación de los procesos selectivos*

###### *Artículo 19.- Convocatorias.*

19.1. Todas las convocatorias se efectuarán ajustadas a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la Fundación.

19.2. Las convocatorias que se realicen para cubrir vacantes por los sistemas previstos en este Convenio, serán realizadas por la Dirección del Centro, y será previamente oído el Comité de Empresa. Contendrán en todo caso:

- a) Las vacantes ofertadas con especificación de número, categorías y condiciones laborales de las mismas.
- b) Titulación exigible y, en su caso, categoría profesional reconocida, y demás requisitos que deban reunir los aspirantes.
- c) Prueba o pruebas a realizar, en su caso.
- d) Baremo.
- e) El plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a 10 días.
- f) Méritos profesionales de los aspirantes.
- g) Plazos de formalización de los contratos, de incorporación y duración del período de prueba.
- h) La composición del órgano de selección que haya de evaluar el proceso selectivo y del órgano de selección suplente.
- i) Modelo de solicitud.

19.3. Convocadas las plazas el órgano de selección deberá constituirse en un plazo no superior a 3 meses.

19.4. Constituido el órgano de selección, en el plazo de 1 mes, hará pública la lista de admitidos y excluidos, con un período de reclamaciones de 5 días hábiles desde la fecha de la publicación.

19.5. Resueltas las reclamaciones y en el plazo de 15 días hábiles se hará pública la lista definitiva de admitidos con indicación de las fechas en que tendrán lugar la/s prueba/s de selección.

19.6. Una vez efectuada la calificación final de los aspirantes, el órgano de selección elaborará la relación de aprobados por orden de puntuación, con indicación de su Documento Nacional de Identidad.

19.7. Así mismo se elaborará una lista con los suplentes que hayan superado las pruebas y no hayan obtenido plaza, para contrataciones posteriores y que tendrá una validez máxima de 12 meses desde la resolución.

19.8. En el plazo máximo de 3 meses desde la entrada en vigor de este Convenio se aprobará en comisión paritaria el desarrollo normativo de la cobertura de plazas.

###### *Artículo 20.- Órgano de selección.*

20.1. Se constituirá en cada convocatoria, debiéndose garantizar la objetividad de su actuación y la idoneidad de sus integrantes. La totalidad de sus miembros deberá ser personal fijo del Centro.

20.2. El órgano de selección estará integrado por:

- Un presidente, que será el Director Técnico Gerente o persona en quien delegue.
- Dos trabajadores del Centro, como máximo, elegidos por la Dirección.
- Un trabajador del Centro, a propuesta del Comité de Empresa.

Los miembros del órgano de selección deberán tener al menos la misma titulación que el puesto/s a cubrir.

Actuará como secretario un trabajador del Centro elegido por la Dirección, con voz pero sin voto.

En determinadas selecciones, y de acuerdo con la especialidad de la/s plaza/s a cubrir, el órgano de selección podrá nombrar asesores, que participarán con voz, pero sin voto.

20.3. Se tendrá derecho a las indemnizaciones que correspondan por participar en el órgano de selección.

###### *Artículo 21.- Período de prueba.*

21.1. El período de prueba para los contratos indefinidos queda establecido en:

- Personal titulado de grado superior: 6 meses.
- Personal titulado de grado medio: 4 meses.
- Resto de los trabajadores: 2 meses.

21.2. En los contratos temporales de duración inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a 1/3 de la duración prevista del contrato, sin exceder del máximo establecido en el párrafo anterior.

21.3. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

21.4. El período de prueba será computable a todos los efectos.

21.5. No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Centro, bajo cualquier modalidad de contratación.

21.6. Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso.

21.7. Si al inicio del período de prueba el trabajador mantuviera relación laboral de carácter fijo con el Centro en virtud de contrato anterior, quedará en situación de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto hasta que se materialice la opción por uno de los dos contratos.

###### *Artículo 22.- Suspensión del período de prueba.*

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, excedencia forzosa y disfrute de vacaciones, permisos y licencias, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

#### CAPÍTULO VI

##### *De la consolidación y estabilidad en el empleo*

###### *Artículo 23.- Estabilidad en el empleo.*

23.1. Se desarrollarán, las políticas de empleo que permitan reducir y limitar las nuevas contrataciones temporales a las estrictamente necesarias para el mantenimiento de la prestación de los servicios. En todo caso, cuando una plaza eventual tenga duración superior a 2 meses pasará a convocatoria por el turno que corresponda.

23.2. El Centro aplicará las medidas necesarias para evitar que las tareas propias de los empleados sean realizadas por trabajadores de empresas de servicios o de trabajo temporal.

23.3. En todo caso, se observarán las prescripciones establecidas en los artículos 8.3; 15.4 y 64 del ET aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

23.4. A la contratación regulada en este precepto le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 21, en relación con el período de prueba.

23.5. El Centro informará a sus trabajadores temporales de las vacantes de necesaria provisión de forma periódica y a través de los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

#### CAPÍTULO VII *Personal temporal*

*Artículo 24.– Selección de personal temporal. Contratos de interinidad, en prácticas y contratos a tiempo parcial.*

Estos contratos de trabajo se realizarán en primer lugar de la bolsa existente en el Centro. De no existir ésta, se regirá por lo establecido en este Convenio para el resto de las contrataciones.

Se exceptúa los contratos en prácticas que no será necesario que se realicen de la bolsa de trabajo y además:

La duración de estos contratos será de 6 meses, con la posibilidad de una prórroga por el mismo período. La retribución será del 75% de aquella que desempeñe el mismo cargo o equivalente, durante todo el período.

El período de prueba será de 45 días para titulados superiores y 20 días para el resto de trabajadores.

*Artículo 25.– Renuncias.*

El trabajador que quiera cesar voluntariamente en el Centro, habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección, a través del departamento de RRHH, con 15 días naturales de antelación a la fecha prevista para su cese en la actividad laboral.

La inobservancia del plazo de preaviso, determinará la deducción en la liquidación final de una cantidad equivalente al salario diario por cada día que falte para completar el plazo.

#### CAPÍTULO VIII *Otras formas de provisión*

*Artículo 26.– Permutas.*

26.1. Se admite la permuta de puestos entre trabajadores fijos de plantilla, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que hayan superado el período de prueba en este Centro.
- b) Que ostenten la misma categoría profesional y, en su caso especialidad.

26.2. Los puestos de trabajo a permutar han de radicar en localidades distintas.

26.3. El Acuerdo de Permuta deberá ser suscrito por los dos trabajadores implicados. La solicitud, firmada también por los dos implicados, será presentada en el departamento de RRHH.

26.4. En el plazo de 2 años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a ninguno de los afectados por ésta, ni participar en concursos de traslados.

26.5. La resolución por la que se autorice la permuta, que será dictada por el Director Técnico Gerente, no podrá demorarse más allá de 30 días naturales desde la solicitud de la misma. Al mismo tiempo se comunicará la resolución al Comité de Empresa.

#### TÍTULO V **Clasificación Profesional**

*Artículo 27.– Estructura y bases del sistema.*

27.1. El sistema de clasificación que se contempla en este Convenio se estructura en 5 grupos profesionales y las categorías que contiene cada uno de ellos.

27.2. Podrán establecerse, dentro de los grupos profesionales nuevas categorías siempre originadas desde la Dirección del Centro que será la encargada de asignar sus funciones y competencias.

*Artículo 28.– Grupos profesionales.*

*Grupo I:*

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones de organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y que están

en posesión de una titulación superior (licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalentes) o asimilados a titulados superiores.

Pertencen a este grupo I, las siguientes categorías:

- \* Médico Hematólogo
- \* Técnico Superior de Gestión
- \* Coordinador de Colectas
- \* Médico de Colectas

*Grupo II:*

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. La titulación requerida será de titulado de grado medio (diplomados, arquitectos técnicos, ingenieros técnicos o equivalentes) o asimilados a titulados medios.

Pertencen a este grupo II, las siguientes categorías:

- \* Supervisor de Área
- \* Adjunto al Supervisor
- \* Jefe de Recursos Humanos y Administración
- \* Jefe de Informática
- \* ATS/ DUE
- \* Técnico de Planificación

*Grupo III:*

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan desde la vertiente administrativa las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas. Se requerirá ser técnicos especialistas (bachiller, técnicos superiores o equivalentes) o asimilados a FP de grado superior.

Pertencen a este grupo III, las siguientes categorías:

- \* Jefe de Almacén
- \* Administrativo
- \* Técnico Especialista de Laboratorio

*Grupo IV:*

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas. Se requerirá ser auxiliares técnicos (graduado en educación secundaria, certificado de escolaridad o equivalente) o asimilados a FP de grado medio.

Pertencen a este grupo IV las siguientes categorías:

- \* Auxiliar informático
- \* Auxiliar administrativo

*Grupo V:*

Son los trabajadores que estando en posesión de Certificado de Escolaridad, o equivalente, no ejecutan ningún tipo de tarea administrativa.

Pertencen a este grupo V la siguiente categoría:

- \* Celador

Las funciones de las diferentes categorías profesionales aparecen recogidas en el Anexo V.

#### TÍTULO VI **Formación**

*Artículos 29.– Derecho a la formación.*

29.1. Sólo tendrán la consideración de cursos obligatorios los incluidos en el Plan de Formación que será elaborado en los dos primeros meses de cada año y que será negociado entre el Centro y el Comité, revisable cada 6 meses. Los trabajadores podrán hacer llegar a la Dirección del Centro o a sus representantes las necesidades de formación.

29.2. Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente que estén directamente relacionados con el puesto de trabajo que ocupa y a la realización de cursos de perfeccionamiento, de formación general y de reconversión organizados tanto por el Centro como por las Administraciones Públicas u organismos afines,

así como por los sindicatos, siempre que estén directamente relacionados con el puesto de trabajo que ocupa.

29.3. En todo caso se garantizará para todos los trabajadores un mínimo de 40 horas anuales de formación, quedando excluida del cómputo la formación en prevención de riesgos laborales específica para el puesto que se desempeñe.

29.4. El Centro velará por el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua con la finalidad de favorecer su progresión y movilidad profesional en igualdad de condiciones que los trabajadores a tiempo completo, para lo cual los procesos formativos se realizarán en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.

29.5. Los cursos relacionados con la actividad laboral y organizados por el Centro, así como aquellos realizados por entidades ajenas y que estén incluidos en el Plan de Formación Anual, tendrán la consideración de tiempo de trabajo y serán impartidos, dentro de lo posible, en la jornada ordinaria. El trabajador tendrá derecho al permiso necesario para la asistencia al curso, incluido el necesario para su desplazamiento, en su caso, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan.

29.6. Toda aquella formación que tenga carácter obligatorio se notificará por el Centro al trabajador y al Comité de Empresa.

29.7. Los cursos organizados e impartidos por personal del Centro serán compensados económicamente al trabajador o trabajadora que lo imparta. Dentro de la misma categoría se establecerá un turno equitativo para impartir dicha formación.

29.8. Las solicitudes serán presentadas en el registro del Centro con una antelación mínima de un mes al inicio del curso y la resolución se notificará al interesado antes de los 20 días previos a la realización del mismo.

Cuando por razones organizativas no se pueda soportar el número de solicitudes, el Centro y el Comité de Empresa establecerán los criterios a seguir en cada caso.

29.9. La asistencia a cursos, congresos, seminarios, jornadas, etc., autorizados por la Dirección y no incluidos en el Plan de Formación, en ningún caso generarán horas extraordinarias ni la percepción de dietas e indemnizaciones.

## TÍTULO VII

### Retribuciones

#### CAPÍTULO I

##### *Conceptos retributivos. Criterios generales y estructura salarial*

##### *Artículo 30.- Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal acogido a este Convenio son las reflejadas en su Anexo I, estando constituidas por su salario base y los complementos salariales, y que se definen a continuación:

30.1. **Retribuciones básicas: Salario Base.** Será la cuantía que viene fijada para cada categoría profesional en el Anexo I.

Para los años siguientes, las cantidades reflejadas en el Anexo I se verán incrementadas en el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística más un tanto por ciento, siempre que el IPC no sea superior al 4%, que será negociado entre la Dirección y el Comité de Empresa dependiendo del gasto que se produzca en dietas y horas extraordinarias en el año anterior y que no será inferior al 0,25%.

30.2. **Retribuciones complementarias.**

A). **Antigüedad:** Se establece un incremento salarial por cada tres años de servicios prestados en el Centro para todas las categorías profesionales en cuya virtud el salario se aumentará cada trienio en 60 € mensuales, cantidad que se verá incrementada en el mismo tanto por ciento que el aprobado como de subida salarial anual. El trienio cumplido tendrá efecto desde el primer día del mes siguiente a aquél en que se cumpla, excepto que se cumpla en la primera quincena del mes, ya que en este caso se cobrará desde el primer día del mes del cumplimiento.

B). **Productividad:** Compensación económica por un mayor y mejor desempeño de la actividad laboral del trabajador. La cantidad se verá incrementada en el mismo tanto por ciento que el aprobado como de subida salarial anual.

Su percepción se realizará en dos pagas anuales.

Los criterios que se tendrán en cuenta para la percepción de este concepto se establecerán en el seno de la Comisión Paritaria.

C). **Disponibilidad:** Este concepto y su cuantía se estará a lo regulado dentro del artículo 35.

##### *Artículo 31.- Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores percibirán anualmente 2 pagas extraordinarias por el importe, cada una de ellas, equivalente a una mensualidad del salario base y antigüedad que se abonará en los meses de junio y diciembre.

##### *Artículo 32.- Compensación por horas extraordinarias.*

Las horas trabajadas que excedan de la jornada máxima ordinaria diaria (9 horas diarias), serán compensadas en primer lugar en el equivalente al 1,75 en tiempo de trabajo hasta completar el cómputo de horas como máximo trimestralmente, y las horas que excedan de esta jornada se compensarán a elección del trabajador que las realiza, en el equivalente al 1,75 por hora trabajada ya sea en tiempo o en dinero.

Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso a elección del trabajador y/o aplicarse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo de las partes.

Las compensaciones de horas extraordinarias deberán disfrutarse dentro del año natural y las generadas durante los meses de noviembre y diciembre podrán compensarse durante el primer trimestre del año siguiente.

##### *Artículo 33.- Dietas e indemnizaciones.*

33.1. **Gastos de locomoción:** El Centro resarcirá los gastos ocasionados a los trabajadores por desplazamientos por causa de trabajo.

Si el trabajador se desplaza en transporte público se le abonará el importe de los billetes que justifique, si lo hace en su propio vehículo se le pagará el precio por kilómetro que figura en el Anexo III.

33.2. **Dietas de viaje:** Los trabajadores que por circunstancias del trabajo tengan que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo, y que por lo tanto, tengan que realizar sus principales comidas y/o pernoctar fuera de su domicilio, estarán a lo establecido en el artículo siguiente.

Las cantidades que se percibirán por estos conceptos serán las mismas que establezca el SACYL para el personal laboral y previo acuerdo con el Comité de Empresa. Para este año 2008 son las que vienen recogidas en el Anexo III.

##### *Artículo 34.- Indemnizaciones por comisiones de servicio.*

34.1. Son comisiones de servicio los cometidos que circunstancialmente se ordenen al personal del Centro y que deba desempeñar fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.

34.2. La realización de las comisiones de servicio dará lugar a indemnización cuando comporte gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención a los interesados.

Las cantidades que se percibirán por estos conceptos, serán las que establezca para cada año el Patronato y que para este año 2008 son las recogidas en el Anexo III.

No darán derecho a indemnización aquellas comisiones en que haya renuncia expresa a su percepción.

34.3. En toda comisión de servicios con derecho a indemnización deberá figurar el objeto de la misma y se autorizará con carácter previo a su realización por el responsable del servicio o departamento.

34.4. Las comisiones de servicio cuya duración sea igual o inferior a un día natural no darán derecho a la percepción de gastos de alojamiento, pero sí a gastos de manutención, de acuerdo con los siguientes supuestos:

34.4.1. Cuando la salida sea anterior a las 14:00 horas y la conclusión de la comisión posterior a las 16:00 y anterior a las 23:00, se percibirá un 50% de los gastos de manutención.

34.4.2. Cuando la salida sea posterior a las 14:00 y la conclusión de la comisión posterior a las 23:00 horas, se percibirá un 50% de los gastos de manutención.

34.4.3. Cuando la salida sea anterior a las 14:00 horas y la conclusión de la comisión posterior a las 23:00 horas, se percibirá un 100% de los gastos de manutención.

34.5. En las comisiones cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

34.5.1. En el día de salida se podrán percibir gastos de alojamiento pero no gastos de manutención, salvo que la hora fijada para iniciar

la comisión sea anterior a las 14:00 horas, en que se percibirá el 100% de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50% cuando dicha hora de salida sea posterior a las 14:00 horas pero anterior a las 23:00 horas.

34.5.2. En el día de regreso no se podrán percibir gastos de alojamiento ni de manutención, salvo que la hora fijada para concluir la comisión sea posterior a las 14.00 horas y anterior a las 23 horas, en cuyo caso se percibirá el 50% de los gastos de manutención. Si el regreso fuera posterior a las 23 horas, los gastos de manutención serán del 100% de la dieta.

34.5.3. En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas enteras.

34.6.– En las comisiones cuya duración supere las 48 horas se podrá solicitar un anticipo de hasta el 80% de la indemnización prevista para la comisión de servicio.

## TÍTULO VIII

### Tiempo de Trabajo

#### CAPÍTULO I

##### Reordenación de la jornada

###### Artículo 35.– Jornada laboral.

35.1. La jornada ordinaria del personal al servicio del Centro con carácter general, será, como máximo, de 35 horas semanales, a razón de 5 días de trabajo y 2 de descanso por cada período de 7 días, salvo las excepciones que figuren en este Convenio. El cómputo máximo anual será de 1.505 horas. Al personal que realice jornada nocturna, la jornada anual se ponderará en función de las noches realmente programadas según las tablas del Anexo IV.

35.2. El cómputo horario de la jornada será como máximo trimestral para los casos que se determine y anual para los T.E.L. y Médicos Hematólogos.

35.3. El número de horas ordinarias de trabajo, excepto en los supuestos expresamente establecidos en el Convenio, no podrá ser superior a 9 diarias.

35.4. El cálculo de la jornada comenzará en el lugar de trabajo y al inicio de las operaciones preparatorias para empezar la actividad. La finalización corresponderá, también en su lugar de trabajo, cuando se terminen las actividades propias de su categoría o profesión, conforme las normas en vigor. En todo caso, será tiempo de trabajo el invertido en el desplazamiento entre el centro de trabajo habitual y el lugar donde se realice la actividad.

35.5. Cuando se trabaje en régimen de turnos, así como cuando la asistencia continúe después de finalizada su jornada y en aquellos puestos de trabajo o categorías que así se establezca, el trabajador no podrá abandonar su puesto de trabajo, hasta la incorporación al mismo del trabajador que realiza el relevo.

Si por alguna circunstancia este hecho no se produce, el trabajador que deba ser relevado, lo pondrá en conocimiento del responsable que, a estos efectos, se determine.

a) En todo caso, esta situación no podrá alargarse más de la tercera hora después de haber finalizado su jornada, con independencia de que sea jornada ordinaria o inicio de guardia, estableciéndose para estas situaciones el protocolo necesario para su estricto cumplimiento.

b) El exceso de jornada que provoque esta situación, se tendrá en cuenta para el cómputo del tiempo de descanso entre jornadas y procederá su abono como horas extraordinarias o cualquier otra fórmula compensatoria que así se acuerde.

35.6. La jornada laboral en todos los servicios y áreas del Centro será de forma continuada (en turnos de mañana tarde o noche) o partida.

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, que supongan una mejora en la calidad de la prestación del servicio, existan puestos en los que resulte necesario modificar su jornada de trabajo, de jornada continua a partida o viceversa, deberá existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria.

Los puestos de jornada partida tendrán las siguientes particularidades:

- La jornada no comenzará antes de las 8 horas, ni podrá finalizar con posterioridad a las 21,00 horas.
- La interrupción mínima entre los 2 bloques será de una hora y el máximo de tres y media.

- El inicio de la interrupción estará comprendido entre las 13 y las 15 horas.
- Los puestos de trabajo que actualmente se realicen en régimen de jornada partida, deberán adaptarse a lo que a estos efectos se señala en este Convenio por lo que, en ningún caso, suponen una situación consolidada.

35.7. En aquellos puestos de trabajo, que determine la Dirección del Centro, y que una vez terminada su jornada ordinaria tengan una menor carga de trabajo, pero requieran de la cobertura de alertas, urgencias y emergencias, así como la eventual actuación que se produzca durante su transcurso, se denominarán como «períodos de disponibilidad», que serán obligatorios.

Este personal estará localizado telefónicamente durante la realización de la misma, y deberá permanecer ubicado de tal modo que pueda personarse en el Centro en un máximo de 60 minutos desde que sea alertado.

Para los Médicos Hematólogos esta disponibilidad se realizará durante todos los días del año, y su cuantía económica será la misma que establezca el SACYL para la atención continuada.

La determinación de otras categorías profesionales y la cantidad a percibir se acordará en el último mes del año anterior, siendo acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa.

La retribución compensa no sólo la situación de disponibilidad sino la eventual atención de la urgencia que se presente, así como el desplazamiento por medios propios y resulta excluyente de la percepción de dietas e indemnizaciones por la misma causa.

La comunicación de los períodos de disponibilidad se realizará siempre dentro de la jornada laboral y con una antelación de un mes. No obstante, para situaciones excepcionales, podrá ser con 7 días de anticipación cuando incluya días del fin de semana y de 48 horas en el resto de supuestos.

Una vez establecidos estos períodos y su comunicación al trabajador, conlleva la retribución de los mismos.

###### Artículo 36.– Horarios y turnos.

36.1. El horario por el que se regirá el personal del Centro será recogido, en cada centro de trabajo, mediante documento que contendrá los horarios a realizar en los diferentes turnos de trabajo y será accesible para todos los trabajadores, sea cual sea su modalidad de contratación.

36.2. La jornada laboral, para todos los centros, tendrá la siguiente distribución horaria:

- a) Turno de mañana, que comprende entre las 8 y las 15 horas.
- b) Turno de tarde, que comprende entre las 15 y las 22 horas.
- c) Turno de noche, que comprende entre las 22 y las 8 horas.

36.3. Por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa y respetando en todo caso la situación de los trabajadores afectados, esta distribución podrá modificarse en atención a razones de una manifiesta mejora de la calidad del servicio prestado. Ningún trabajador permanecerá más de 2 semanas consecutivas en turno nocturno, salvo aceptación voluntaria.

36.4. En aquellos centros y cuando sea necesario el establecimiento de turnos, éstos serán siempre rotatorios, esta rotación se establecerá entre trabajadores de la misma categoría y, en su caso, especialidad. Los gráficos de trabajo, que serán pactados con la representación de los trabajadores para cada servicio o unidad, permanecerán expuestos mientras mantengan su vigencia, que no será inferior a 12 meses, y serán publicados con una antelación mínima de un mes. Las modificaciones al gráfico, salvo las debidas por motivos imprevistos o de causa mayor, serán negociadas con el Comité de Empresa.

36.5. Las categorías y/o puestos recogidos en el Anexo V podrán tener distribución horaria flexible, que en todo caso respetará las jornadas diaria y semanal máximas, en computo de hasta 4 semanas, en atención a determinadas actividades incompatibles con horarios rígidos de comienzo y/o final de la actividad.

En el caso de que el Centro establezca la necesidad de nuevos puestos de trabajo, no incluidos en el Anexo V serán presentados previamente en el seno de la Comisión Paritaria.

36.6. Salvo en las colectas y comisiones de servicio, no computarán las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria que no hayan sido previamente autorizadas por el superior.

36.7. Con carácter general, ningún trabajador podrá estar adscrito a más de una modalidad de jornada (turno fijo, turnos rotatorios o jornada partida).

En todo caso, por acuerdo expreso entre la Dirección y el Comité de Empresa, se podrán establecer ritmos de trabajo con más de una modalidad de jornada, incluida la flexible, en aquellas circunstancias y para las fechas que así se determinen en los gráficos de trabajo.

*Artículo 37.- Interrupción de la jornada.*

Todos los trabajadores con jornada continua igual o superior a 5 horas, tendrán derecho a una pausa retribuida de 30 minutos durante la jornada de trabajo. A estos efectos, el personal se organizará con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

*Artículo 38.- Campañas especiales.*

En aquellos casos en que el Centro programe de manera urgente o excepcional campañas de recogida de sangre o eventualidad equiparable, el exceso de jornada será considerado como horas extraordinarias y será tenido en cuenta a los efectos del descanso entre jornadas y semanal.

*Artículo 39.- Descansos.*

39.1. Descanso semanal ordinario: Este descanso será, como mínimo, de día y medio ininterrumpido de duración. En la medida en que sea posible se realizará durante los días sábado y domingo. En el resto de las situaciones, se arbitrarán fórmulas de rotación que posibiliten el descanso semanal en fin de semana al menos una vez cada 5 semanas.

Los gráficos de trabajo posibilitarán el disfrute, de manera cíclica, de este descanso semanal en sábado y domingo. Para ello, podrán, de manera excepcional, establecerse la incorporación de días de descanso de las fiestas oficiales a los descansos ordinarios semanales o cualquiera otra fórmula que se establezca, a los efectos de producir la oportuna rotación en los descansos.

39.2. Descanso entre jornadas consecutivas: En ningún caso la duración será inferior a 12 horas. Este descanso es independiente del descanso semanal y por tanto no pueden ser absorbidos el uno por el otro.

39.3. Descanso por festivos no disfrutados: El Centro procurará que los trabajadores disfruten las fiestas laborales en su fecha. En todo caso, cuando esto no sea posible, procederá el disfrute del descanso, con independencia del turno en que esta compensación se lleve a cabo. Este descanso no puede ser absorbido por cualquiera de los descansos anteriores.

39.4. Atendiendo a razones de protección de la salud, la realización de la actividad laboral en horario nocturno, conllevará que el descanso mínimo entre jornadas nocturnas será de 38 horas, que no podrán ser acumuladas. No obstante y debido a las especiales características de este turno, se establecerán los gráficos que posibiliten el disfrute de estos descansos.

39.5. La supresión de los descansos a los trabajadores del Centro, solamente podrá realizarse previa aceptación, por el interesado, de manera voluntaria.

39.6. Las fiestas laborales que tienen carácter retribuido y no recuperable, son las reguladas en el artículo 37.2 del E.T. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos.

39.7. Las situaciones de IT, permiso por maternidad, paternidad, vacaciones, permisos retribuidos, disfrute de días de libre disposición, a los efectos del correspondiente descanso semanal, se asimilarn a días efectivamente trabajados.

*Artículo 40.- Calendarios laborales.*

40.1. Anualmente y en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, la Dirección, previo a su publicación, presentará ante la Comisión Paritaria los correspondientes calendarios laborales, en los que se fijarán la distribución anual, los horarios de trabajo y turnos de trabajo del personal, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito, garantizando, en todo caso, el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

40.2. El calendario laboral habrá de respetar las siguientes condiciones generales:

- El personal tendrá derecho a 2 días continuados de descanso por cada período de 7 días, que en la medida de lo posible se realizará durante los días de sábado y domingo, siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo

caso se fijará la aplicación de este descanso con la participación de los representantes sindicales.

- Para el personal que realice turnos nocturnos, se podrán computar por períodos de hasta 5 semanas los descansos entre jornada y semanales. En todo caso y siempre que ello fuere posible en los centros de trabajo que presten el servicio a turnos, el disfrute del descanso semanal de 2 días precitado, se hará coincidir con un fin de semana al mes como mínimo.

40.3. El calendario laboral deberá ser publicado antes del 1 de diciembre y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del ET. Un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

40.4. Los supervisores y distintos mandos intermedios velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

CAPÍTULO II

*Vacaciones, permisos y licencias*

*Sección Primera: Vacaciones*

*Artículo 41.- Vacaciones.*

41.1. El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo una vacación de 22 días laborales, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor. A los solos efectos del cómputo de las vacaciones, a cada semana natural corresponderán 5 días laborales.

El período de disfrute de las vacaciones es el año natural vigente, excepto para la categoría de Técnicos Especialistas de Laboratorio (T.E.L.) que será hasta el 15 de diciembre del año natural.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar al menos el 50% de sus vacaciones anuales en la fecha solicitada.

41.2. Para los trabajadores con contrato indefinido, cuando la totalidad de las vacaciones sean disfrutadas en los meses de enero, febrero y marzo se tendrá derecho a 28 días laborales de disfrute de vacaciones.

Cuando la totalidad de las vacaciones sean disfrutadas en los meses de abril, mayo, octubre y noviembre, el trabajador tendrá derecho a 26 días laborales de disfrute de vacaciones.

En el caso de que el disfrute de la totalidad de las vacaciones sea en 2 períodos, y éstos estén comprendidos entre los meses anteriormente citados, el empleado tendrá derecho a 26 días laborales de disfrute de vacaciones.

Estos incentivos vacacionales no se aplicarán:

- Cuando por causa de una baja, sea de la naturaleza que sea, sólo puede disfrutar las vacaciones en los meses que dan derecho a incentivo.
- Cuando las vacaciones se disfruten, por los casos previstos en el artículo 43.2, en diferente año natural.
- Cuando la solicitud de las vacaciones se realice con posterioridad al 1 de abril del año de disfrute.

41.3. La vacación anual podrá disfrutarse, a elección del empleado, en un máximo de 2 períodos a lo largo del año natural, siempre que cada período tenga una duración mínima de 7 días naturales consecutivos. Podrán fraccionarse en 3 períodos cuando la totalidad de las vacaciones sean solicitadas antes del 1 de abril.

41.4. Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones de salario base y antigüedad.

*Artículo 42.- Solicitud.*

42.1. Las solicitudes para los meses de junio a diciembre se efectuarán, antes del 1 de abril. Para el resto de los meses, con al menos 30 días naturales de antelación. Las solicitudes recibidas con posterioridad al 1 de abril estarán subordinadas al calendario vacacional.

42.2. El departamento de RRHH, vistas las solicitudes que vaya presentando el personal y de común acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.

42.3. La resolución sobre la solicitud del período vacacional será obligatoria y por escrito. La respuesta se realizará antes del 1 de mayo

para las solicitudes presentadas antes del 1 de abril. En el resto de los supuestos, la respuesta se realizará dentro de los 10 días naturales siguientes al de la presentación de la solicitud. En caso de denegación, ésta deberá ser debidamente justificada.

42.4. Cuando por razones organizativas, el Centro tuviera necesidad de modificar el calendario, se notificará esta situación al trabajador afectado y a sus representantes en cuanto se tenga conocimiento, dando lugar a una nueva solicitud.

Dentro del plazo de 15 días previo al disfrute, no podrá variarse la fecha designada, salvo aceptación expresa y por escrito del trabajador afectado.

Se retribuirá la pérdida económica del trabajador previa solicitud y acompañada de la documentación necesaria. Además gozará de una compensación de 6 días laborales más de vacaciones.

42.5. Sólo se podrá denegar una vez el período de disfrute, estando el Centro obligado a conceder la segunda opción solicitada dentro de los períodos disponibles.

42.6. Para garantizar la cobertura de todos los servicios en caso de necesidad o discrepancia entre los trabajadores se establecerá un turno rotatorio de solicitud. El personal que por necesidades del servicio sea trasladado de unidad, con posterioridad a la fecha de solicitud, conservará el turno de vacaciones que le correspondió en la unidad de origen.

#### Artículo 43.– Interrupción y cambio de fecha.

43.1. Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el empleado se encuentre de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el período o períodos de vacaciones, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.

43.2. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

43.3. Se interrumpirá el período vacacional en caso de internamiento hospitalario o incapacidad transitoria que superen el 50% del período, justificado con la documentación pertinente.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente, dentro del año natural.

43.4. Se deberá resolver por escrito en el plazo de 3 días laborales desde la presentación de la solicitud.

#### Artículo 44.– Acumulación de permisos.

44.1. El período o períodos de vacación anual no podrán acumularse a los días de permiso por razones particulares regulados en el artículo 45.1 L).

44.2. El empleado podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación de la licencia por maternidad–paternidad, por matrimonio o por constitución de pareja de hecho, estando sujeto en este caso a la previa solicitud con 15 días de antelación.

#### Sección Segunda: Licencias y permisos con derecho a retribución

#### Artículo 45.– Licencias y permisos.

45.1. Todo el personal vinculado a este Convenio, tras la comunicación y posterior justificación podrá disfrutar de los siguientes permisos y licencias:

##### A) Por matrimonio:

- Propio: 15 días naturales, cuyo disfrute deberá iniciarse, como muy tarde, a partir del primer día laborable siguiente al del hecho generador. Período que puede acumularse a cualquier período vacacional.

A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en entidades locales que carezcan de tal registro, la convivencia de hecho suficientemente acreditada por el respectivo ayuntamiento.

- De familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día que a opción del trabajador podrá ser el anterior, coincidente o posterior al hecho.

##### B) Por nacimiento, adopción de un hijo o acogimiento permanente:

5 días naturales. Este permiso se verá aumentado en 2 días naturales más en caso de parto múltiple.

Habrá una gratificación, para los trabajadores con contrato indefinido y al menos un año de antigüedad, de 350 por el nacimiento de cada hijo/a, siendo éstos los beneficiarios, esta cantidad estará sujeta al mismo tanto por ciento que la subida salarial anual.

##### C) Por defunción:

- i) Del cónyuge, pareja de hecho o de derecho o hijo/a: 5 días laborales.
- ii) De padres: 4 días naturales.
- iii) Resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales y 4 días naturales, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

##### D) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- i) Parientes de primer grado de consanguinidad: 4 días naturales.
- ii) Resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales si es en la misma localidad y 4 días naturales, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

##### E) Por traslado de domicilio: 1 día laborable en la misma localidad y 2 días naturales en el supuesto de cambio a otro municipio.

Esta situación implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

F) Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, el día completo en que se realicen.

Los trabajadores en turno de noche podrán disfrutar el permiso la noche anterior al examen.

##### G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Se entenderá en todo caso por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

H) Hasta 3 días naturales por enfermedad sin justificar con la autorización del responsable inmediatamente superior. En el caso de superar un período de 4 días en un año natural, se deberá recuperar todos, primero a cuenta de los días de libre disposición y lo que reste en jornada laboral.

I) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar conviviente, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar conviviente, si dos o más empleados del Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

Este permiso, que deberá ser previamente autorizado por el superior, en el caso de que supere 7 horas en el cómputo de un mes natural será compensado con un día de libre disposición y en el caso de ya no disponer de ellos en jornada laboral pendiente. Esto mismo se aplicará en el caso de que la salida en un mismo día supere el 50% de la jornada ordinaria.

J) Cuando trabajadores de la plantilla del Centro actúen como asesores sindicales en el propio Centro, dispondrán del permiso retribuido necesario para la asistencia a las reuniones.

K) Los empleados que acrediten la guarda legal de un familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

El empleado por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Cuando dos empleados tuvieran a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Este mismo beneficio se reconoce a los empleados que se encarguen del cuidado directo de un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, siempre que se acredite que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

L) A lo largo del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, los trabajadores fijos y aquéllos que lleven contratados más de 6 meses de forma continuada, tendrán derecho a disfrutar hasta 7 días de licencia o permisos por asuntos particulares. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia con el vºbº del departamento de RRHH y la autorización del responsable del departamento correspondiente. En el caso de ser denegada la solicitud, denegación que será suficientemente justificada, irá firmada por la Dirección del Centro.

La jornada de trabajo referida al día o días que corresponda ausencia por este permiso, será la fijada en el calendario de trabajo y eximirá del trabajo a la totalidad de las horas de que conste.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Para evitar la acumulación en los períodos de Semana Santa y de Navidad se podrán arbitrar de común acuerdo con el Comité de Empresa medidas de planificación adecuadas.

La solicitud en orden al disfrute del permiso se formulará con la siguiente antelación:

\*) Con al menos siete días y la respuesta será con al menos tres días anteriores a la fecha de disfrute.

\*\*\*) En los casos de urgencia debidamente acreditada, se podrá prescindir de los anteriores plazos y se solicitará con la antelación posible.

45.2. En todo caso y previo aviso, en los supuestos B), C) y D), el trabajador podrá prorrogar aquellas licencias, hasta 15 días, a cuenta del período de vacaciones que le corresponda.

Todos los permisos a que se refiere este artículo comenzarán a contarse desde el hecho causante, salvo los supuestos de matrimonio a que se refiere el apartado A) y de accidente, enfermedad grave u hospitalización a que se refiere el apartado D), que comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del empleado y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.

#### Artículo 46.- *Licencias con retribución parcial.*

Quien por razones de guarda legal tenga bajo su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada total ordinaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El trabajador deberá presentar la documentación oficial que acredite dicha situación.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores del Centro. No obstante, si dos o más trabajadores del Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Centro.

#### Artículo 47.- *Licencias especiales y condiciones de trabajo en el supuesto de maternidad, paternidad y adopción.*

47.1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de *exámenes prenatales* y técnicas de preparación al parto, previo aviso al departamento de RRHH y acreditándose debidamente la asistencia dentro de la jornada de trabajo.

47.2. El trabajador que tenga un hijo menor de 12 meses, por *lactancia* o alimentación, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo remunerada que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, previa solicitud en la que se acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de esta licencia.

Así mismo, y por voluntad del trabajador o trabajadora, esta reducción de jornada podrá sustituirse por una continuación del permiso por maternidad, de 20 días laborales por cada hijo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos o permanentes.

47.3. En los casos de nacimientos de *hijos prematuros* o que, por cualquier causa, deban permanecer *hospitalizados a continuación del parto*, la madre o el otro progenitor tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, que será remunerada. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

47.4. En el supuesto de *parto*, la suspensión del contrato, con derecho a remuneración, tendrá una duración de dieciocho semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El permiso se distribuirá a petición de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por el trabajador a los períodos de suspensión citados, aún habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.

47.5. En los supuestos de *adopción o acogimiento*, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que los dos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por el trabajador a los períodos de suspensión citados, aún habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.

47.6. En los supuestos de *adopción internacional o de acogimiento permanente internacional*, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá solicitarse el tiempo que se acredite como necesario, sin exceder en ningún caso de 4 semanas.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en dicho apartado en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Todo lo previsto en este artículo y en el precedente se acomodará en todo momento a la legislación vigente.

#### Artículo 48.– Reducción de jornada

48.1. Sin perjuicio de las medidas sobre contratación a tiempo parcial previstas en el artículo 12.6 del ET, según redacción dada por Ley 12/2001, de 9 de julio, los empleados a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad ordinaria de jubilación, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%.

La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad.

48.2. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán solicitar al departamento de RRHH el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de 5 horas diarias, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones. El empleado se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

#### Artículo 49.– Permiso sin sueldo.

49.1. El trabajador podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de 3 meses cada 2 años ni podrá ser inferior a 15 días.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de 7 días naturales el período mínimo de duración de la licencia previsto en el párrafo anterior.

A efectos de computar el límite de los 2 años, se irán tomando en consideración aquéllos que correspondan a partir del ingreso como trabajador fijo.

49.2. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna.

49.3. La concesión del permiso sin sueldo estará supeditada al calendario vacacional.

49.4. En caso de denegación, ésta estará suficientemente motivada.

## TÍTULO IX

### Suspensión y extinción del contrato de trabajo

#### CAPÍTULO I

##### *Suspensión del contrato de trabajo*

#### Artículo 50.– Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 y 48 bis (que regula el permiso por paternidad de 13 días) del ET, además de las mejoras incorporadas en este Convenio, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

50.1. Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este capítulo.

50.2. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

50.3. Cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 51.– Excedencias.

51.1. Excedencia por cuidado de familiares.

– Cuidado de hijos menores.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 4 años, para el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

– Cuidado de familiar.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar a su cargo, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este número cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Centro, en este caso, se comunicará al Comité de Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Estos períodos de excedencia serán computables a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador tendrá derecho durante un año a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este plazo la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y categoría.

51.2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores del Centro con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por tiempo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Se deberá presentar la solicitud por escrito, bien presentado en el registro del Centro, mediante correo certificado o burofax, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio de la propuesta del interesado.

En ningún caso el trabajador o trabajadora podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta no haber cubierto un período efectivo de 2 años de servicios efectivos en el Centro, contado a partir de la fecha de reingreso.

Una vez solicitada, se concederá con al menos 15 días naturales de antelación a la fecha del inicio propuesta por el interesado, plazo máximo para poder renunciar a la solicitud de excedencia.

El trabajador deberá solicitar la reincorporación un mes antes de la finalización de la excedencia, causando baja definitiva en el Centro en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

No se reconoce derecho a reserva de puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante.

51.3. Excedencia forzosa.

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores del Centro en los que concurren las siguientes circunstancias:

\* Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Se entenderá como cargo público de carácter representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de asambleas autonómicas y concejal de ayuntamiento, obtener nombramiento para cargo público dentro de las administraciones del estado, autonómica, municipal o internacional con rango de director general o director de servicios o equivalentes, así como personal eventual, al amparo de lo establecido en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984.

\* Para la realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo, y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El trabajador excedente forzoso deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días desde el cese de la situación que motivó la excedencia, pasando a excedencia voluntaria en caso contrario.

## CAPÍTULO II

### *Extinción del contrato de trabajo*

#### *Artículo 52.– Extinción del contrato de trabajo.*

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

#### *Artículo 53.– Jubilaciones.*

La edad de jubilación se establece a los 65 años.

A los efectos de dar cumplimiento a la Ley 14/2005 que modifica el ET, la Dirección del Centro, tras la extinción del contrato por jubilación, iniciará el procedimiento ordinario para mantener el nivel de empleo. Asimismo, será necesario que el trabajador solicitante deba tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

## TÍTULO X

### **Salud Laboral, Asistencia y Acción Social**

## CAPÍTULO I

### *Salud laboral*

#### *Artículo 54.– Salud laboral.*

##### *54.1. Derecho a la protección de la salud.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

El Centro está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

##### *54.2. Participación de los trabajadores.*

- Delegados de Prevención: Será elegible como tal cualquier trabajador de la plantilla del Centro. Los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito del Centro, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales. Su nombramiento, competencias y facultades se regirán según lo previsto en la legislación vigente en cada momento.
- Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuación de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Su constitución, competencias y facultades se regirán según lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

##### *54.3. Servicio de Prevención.*

El Centro contará con un servicio de prevención con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de sus trabajadores.

#### *Artículo 55.– Reconocimientos médicos.*

55.1. El trabajador tiene derecho a las revisiones médicas, tanto previas al ingreso en su puesto de trabajo como a las de periodicidad anual, incluida una revisión ginecológica a las empleadas que lo soliciten, así

como facilitar la inclusión en los programas de salud de la Comunidad, así como a los medios de prevención y de vacunación que sean indicados por los servicios de prevención del Centro, con comunicación a los representantes legales de los trabajadores y con la salvaguarda del derecho constitucional a la intimidad.

55.2. Todo trabajador será informado del modo más conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a que fuese sometido.

55.3. El Centro facilitará, tras estudiar las condiciones de trabajo de cada puesto, el acceso a los trabajadores a revisiones médicas orientadas a prevenir los riesgos de salud inherentes al trabajo que desempeñen. El tiempo empleado en estas revisiones médicas será considerado para efectos de jornada como tiempo de trabajo efectivo.

#### *Artículo 56.– Ropa de trabajo y equipos de protección personal.*

El Centro está obligado a facilitar a todos los trabajadores, en cantidad suficiente, los uniformes, calzado, así como los equipos de protección personal necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.

## CAPÍTULO II

### *Asistencia y acción social*

#### *Artículo 57.– Incapacidad temporal, subsidio por maternidad y situación por riesgo durante el embarazo.*

Durante estas situaciones el trabajador percibirá las mismas retribuciones que le corresponderían de encontrarse en activo (salario base y antigüedad). El Centro abonará la diferencia entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiere percibido en situación de activo (salario base y antigüedad).

#### *Artículo 58.– Ayuda por gastos extraordinarios para hijos menores de tres años.*

El Centro promoverá la creación de una guardería para los hijos de los trabajadores del Centro. Hasta el funcionamiento de la misma, el Centro abonará al personal con contrato indefinido y con un año de antigüedad, una ayuda por gastos extraordinarios, siendo los beneficiarios los hijos/as de los solicitantes que estén a su cargo y cuya edad esté comprendida entre cero y tres años inclusive.

El importe máximo de la ayuda será de 600 al año, que será anticipado por trimestres.

Será requisito para acceder a la prestación económica a que hace referencia el presente artículo la acreditación de la inscripción del hijo/a en guardería infantil o centro educativo junto con la factura correspondiente; no obstante, en los supuestos en que sea inviable la asistencia de los hijos a guarderías o centros educativos la prestación económica en que consiste esta ayuda se hará efectiva siempre que se acredite la afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los empleados del hogar de las personas contratadas para la asistencia del niño.

#### *Artículo 59.– Anticipos y Adelantos de Nómina.*

Los trabajadores del Centro con contrato fijo, en servicio activo y con más de un año de prestación de servicios, podrán solicitar anticipos y adelantos de nómina con las siguientes condiciones:

##### *59.1. Anticipos.*

Un anticipo de sus retribuciones por importe de hasta 2.000 , sin interés alguno.

Cada trabajador podrá solicitar cuantos anticipos necesite en cada ejercicio presupuestario, con el tope de la cantidad fijada para cada año por la Dirección, teniendo preferencia aquellos trabajadores que lo soliciten por primera vez en ese mismo ejercicio presupuestario.

El procedimiento de solicitud y concesión, así como el resto de condiciones a tener en cuenta para su otorgamiento serán definidos por la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta como tope la cantidad total de 20.000 € por ejercicio presupuestario de saldo vivo, y pudiendo ser incrementada esta cantidad en el mes de julio por la Dirección en función del presupuesto anual.

En lo que se refiere al plazo de devolución, se establece un período máximo de 18 meses.

##### *59.2. Adelantos de Nómina.*

Excepcionalmente la Dirección del Centro podrá conceder un adelanto de nómina.

Se deberá solicitar al Departamento de RRHH antes del día 15 del mes que solicita el anticipo.

*Artículo 60.– Otras ayudas.*

El Programa de Ayudas de Acción Social, tendrá carácter anual, constará al menos, de ayudas económicas para los gastos que se produzcan por la adquisición de material óptico, material ortopédico para el trabajador y sus familiares directos, ayudas para material escolar de hijos, también para paliar los gastos por educación especial en los casos de hijos minusválidos, pólizas por muerte o invalidez y otros casos que puedan ser de interés para los trabajadores del Centro.

El Programa contendrá la asignación económica prevista para cada uno de los apartados.

Se creará un fondo para compensar los gastos ocasionados por daños en los vehículos particulares derivados de accidentes de circulación por razón de servicio. La cantidad del fondo y sus condiciones para acceder serán desarrolladas en Comisión Paritaria.

Tendrán acceso a estas ayudas el personal con contrato fijo del Centro y un año de antigüedad.

## TÍTULO XI

### Derechos Sindicales

#### CAPÍTULO I

##### *De los trabajadores*

*Artículo 61.– De los trabajadores.*

61.1. *Derecho de Reunión.*

61.1.1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1.f del ET y con sujeción a lo establecido en el presente artículo y, en lo no previsto en el mismo, en el artículo 77 y siguientes del ET antes citado, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, o por el 33% del total de la plantilla.

Cuando por trabajarse en turnos, por la insuficiencia de locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla convocada, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

61.1.2 Las Asambleas de trabajadores estarán presididas por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de las mismas, así como de la presencia en ellas de personal no perteneciente al Centro.

La presidencia comunicará al Centro la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a aquélla que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ella las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la misma.

61.1.3. En las Asambleas sólo podrán tratarse asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día.

61.1.4. El lugar de reunión serán las propias dependencias o lugares de trabajo, si las condiciones de las mismas lo permiten. Debido a las características de atención continuada del Centro, las asambleas se realizarán dentro de las horas de trabajo.

El Centro deberá facilitar las dependencias o lugares para su celebración, salvo en los casos previstos en el Art.78.2 del ET.

61.1.5. La convocatoria se comunicará por escrito al órgano competente en materia de personal, en función de la plantilla convocada, con una antelación mínima de 4 días hábiles en el departamento de RRHH del Centro. En el citado escrito se indicará:

- La hora y el lugar de celebración.
- El orden del día.
- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

61.1.6. Votaciones.– Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

61.1.7. Para la realización de asambleas el Comité de Empresa dispondrá de 30 horas anuales.

61.1.8. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

61.2. *Cuota Sindical.*

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

#### CAPÍTULO II

##### *Del Comité de Empresa del Centro*

*Artículo 62.– Del Comité de Empresa del Centro.*

62.1. *Concepto.*– El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores.

62.2. *Constitución y funcionamiento.*– Para la constitución del Comité de Empresa se estará a lo dispuesto en los Arts. 63 y 66 del ET.

El Comité de Empresa se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el ET precitado y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores. A tal efecto el comité, de entre sus miembros, elegirá un presidente y un secretario, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la Dirección del Centro.

Del acta de constitución del Comité de Empresa del Centro, así como de las sucesivas altas y bajas de sus miembros y demás variaciones que se produzcan en aquél, se dará cuenta a la Dirección del Centro sin perjuicio de las comunicaciones que procedan a la Oficina Pública de la Comunidad Autónoma prevista en el capítulo II del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, («B.O.E.» del 13).

62.3. *Competencias.*– Las propias que le atribuye el ET y las establecidas en el presente Convenio.

62.4. *Crédito.*– Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito de veinticinco horas mensuales, que se considerarán, a todos los efectos, como de trabajo efectivo.

Mediante la acumulación, previa cesión por los titulares del mismo, del crédito horario correspondiente a los miembros del Comité de Empresa, cada sindicato podrá constituir una bolsa de horas sindicales que estará conformada por el total de los créditos cedidos.

La cesión del crédito horario se realizará mediante un escrito en el que figurarán el número de horas cedidas. Esta cesión, al igual que la bolsa, tendrá carácter semestral y la distribución de la bolsa de horas corresponderá al Comité de Empresa, pudiendo distribuirla tanto a sus representantes como entre los trabajadores del Centro.

62.5. *Garantías.*– Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el artículo 68 del ET, y que se extenderán, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta 1 año después del cese en su cargo de representación. Esta garantía se extenderá a 2 años cuando el representante cumpla la legislación completa.

62.6. *Locales y dotación.*– En defecto de pacto sobre esta materia, en cuyo caso se estará al contenido del mismo, el Centro pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado dotado de los medios necesarios para el mejor desarrollo de sus funciones.

El Comité será responsable del material que se le encomiende. Cualquier relevo en el Comité dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción del material.

62.7. *Tablón de anuncios.*– Se facilitarán tabloneros de anuncios para que, coloque cuantos avisos y comunicaciones haya de efectuar y se estime pertinentes. Para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente, dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles.

62.8. *Derechos de información.*– Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro-horario, del cual recibirán copia, al calendario laboral, a un ejemplar de la memoria anual del Centro y a los documentos necesarios para el desarrollo de las competencias recogidas en el artículo 64 del ET y en el presente Convenio.

62.9. *Otros derechos.*– Los gastos de desplazamiento y dietas o indemnizaciones de los miembros del Comité de Empresa ocasionados

por la representación que ostentan, correrán a cargo del Centro, siempre que obedezcan a convocatoria expresa del Centro.

### CAPÍTULO III Otras normas

#### Artículo 63.- Crédito sindical.

Para disponer del crédito horario será necesario un preaviso, por escrito, y con la antelación de, al menos, 48 horas al Centro.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa del Centro y sesiones ordinarias del Comité de Empresa.

Así mismo, tampoco se computarán como crédito de horas sindicales las horas invertidas por los representantes sindicales en la negociación del Convenio Colectivo, en su condición de componentes de la Comisión Negociadora ni las invertidas en las sesiones de las comisiones derivadas del vigente Convenio. Tampoco lo serán las empleadas durante las reuniones relacionadas con el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 64.- Retribuciones.

Los trabajadores a los que corresponda permiso o licencia sindical conforme a lo previsto en el presente Convenio, percibirán la totalidad de las retribuciones de salario base y antigüedad que correspondan a su categoría profesional.

## TÍTULO XII Régimen disciplinario

#### Artículo 65.- Régimen disciplinario.

Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización del Centro, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses del Centro y de sus trabajadores.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección del Centro, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar la fecha y motivo de la misma.

#### Artículo 66.- De la graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores producidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

##### 66.1. FALTAS LEVES:

- a) La incorrección con los compañeros.
- b) La negligencia y el descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) La presentación extemporánea de partes de baja o de confirmación, en tiempo superior a 3 días desde la fecha de su expedición regular, a no ser que por causa de fuerza mayor se pruebe la imposibilidad de hacerlo, y siempre que no constituya una falta más grave.
- d) La negligencia en el cuidado y conservación de los utensilios y materiales de trabajo, mobiliario o locales donde presten sus servicios.
- e) La falta de asistencia injustificada durante 1 día al mes, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- f) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- g) No comunicar a su jefe inmediato los defectos, de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
- h) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones, previsiones o ayuda familiar, así como el domicilio y demás datos personales.
- i) Utilizar máquinas, herramientas o programas para los que no se esté autorizado.

- j) La no utilización de la ropa de trabajo.
- k) Falta de aseo, limpieza personal y vestuario.

##### 66.2. FALTAS GRAVES:

- a) La indisciplina o la desobediencia relacionada con su trabajo y con el incumplimiento de lo previsto en el artículo 5 apartados a), b) y c), del ET.
- b) La desconsideración con los compañeros y subordinados en el desempeño de las tareas encomendadas, siempre que no sean falta leve.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- d) La presentación extemporánea de los partes de confirmación de baja, por tiempo superior a 7 días desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio a terceros.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La no comunicación del ejercicio de otra actividad profesional, pública o privada.
- h) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- i) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para el Centro.
- j) La embriaguez o el consumo de drogas en el trabajo, si fuese habitual se considerará falta muy grave.
- k) La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones.
- l) La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

##### 66.3. FALTAS MUY GRAVES:

- a) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos en un período de un mes natural.
- b) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas con la apropiación, hurto o robo de bienes con suficiente entidad de propiedad del Centro, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias del Centro. Así como no tratar con la debida diligencia la información a la que tenga acceso el trabajador.
- c) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- d) Los malos tratos reiterados de palabra u obra de los trabajadores de superior o inferior categoría tanto a los compañeros como al público.
- e) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- f) El acoso sexual, máxime cuando se acompañe de abuso de autoridad o ser efectuado por un superior a un inferior trabajador o trabajadora de categoría laboral.
- g) El acoso moral o laboral.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades señaladas para el personal del sector público.
- i) 2 faltas graves en período de 6 meses aún siendo de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.
- j) Destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Centro de forma intencionada.
- k) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados al Centro, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria
- l) La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

- ll) La embriaguez habitual y la toxicomanía.
- m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- n) Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
- ñ) No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
- o) El abandono del puesto de trabajo sin el debido permiso o causa justificada, siempre que se ocasione perjuicio a terceros.

*Artículo 67.— Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

67.1. POR FALTAS LEVES:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

67.2. POR FALTAS GRAVES:

- a) De 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo.

67.3. POR FALTAS MUY GRAVES:

- a) De 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

*Artículo 68.— Procedimiento sancionador.*

68.1. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

68.2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación, que corresponderá al Director Técnico Gerente, podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor y secretario que elaborarán un informe previo para valorar si es pertinente o no, en el plazo máximo de 5 días naturales.

Vista la pertinencia del escrito de incoación se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor y secretario, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales en caso de afiliación alegada por el interesado.

En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

68.3. La competencia para imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves corresponde al Director Técnico Gerente.

68.4. A iniciativa del Centro o a instancia de una de las partes, a la vista de la gravedad de la falta, se reunirán, con carácter inmediato, el Centro y el Comité de Empresa para oír a los implicados y tomar las medidas provisionales que estimen oportunas.

68.5. El instructor, que tras la práctica de cuantas diligencias juzgase oportunas en el plazo máximo de un mes desde la notificación del procedimiento, formulará el pliego de cargos que contendrá los hechos imputados con expresión de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación. Excepcionalmente y por causas

justificadas, el Instructor podrá solicitar una ampliación del plazo antes referido al Director Técnico Gerente, dando conocimiento a los interesados en el caso de que sea concedido.

68.6. El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de 10 días naturales para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias. Si el trabajador perteneciese a un sindicato y así lo manifestase al Centro, tendrá derecho a la apertura de un expediente contradictorio con la antelación suficiente.

68.7. *Práctica de Pruebas.* Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento.

68.8. *Propuesta de Resolución.* Recibidas las alegaciones el Instructor, dentro de los 15 días naturales inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que deberá constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción a imponer. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de 10 días naturales. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

68.9. *Resolución.* Se dará traslado del expediente al Director Técnico Gerente, momento en el que acaba la actuación del instructor y secretario, que adoptará la decisión de sancionar o no sancionar en el plazo de 10 días naturales.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses consecutivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al comité de empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

*Artículo 69.— Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la que el Centro tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente que, en su caso, se instruya siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Las infracciones cometidas por el Centro se regirán según la legislación vigente.

*Artículo 70.— Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, con indicación de las faltas que lo motivaron. La cancelación se producirá de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando la falta sea leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

**ANEXO I**  
**TABLA SALARIAL 2008**

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO 2008 (1 MES)	SALÁRIO BRUTO 2008 ANUAL (14 pagas)
MÉDICOS HEMATÓLOGOS	3.204,29 €	44.860 €
TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN	2.997,14 €	41.960 €
COORDINADOR DE COLECTA	2.868,57 €	40.160 €
MÉDICOS DE COLECTA	2.654,29 €	37.160 €
SUPERVISOR DE ÁREA	2.490,00 €	34.860 €
RESPONSABLE DE RRHH	2.268,57 €	31.760 €
JEFE DE INFORMÁTICA	2.232,86 €	31.260 €
ADJUNTO AL SUPERVISOR	2.082,86 €	29.160 €
D.U.E.	1.997,14 €	27.960 €
TÉCNICO DE PLANIFICACIÓN	1.868,57 €	26.160 €
JEFE DE ALMACÉN	1.825,71 €	25.560 €
ADMINISTRATIVO	1.718,57 €	24.060 €
T.E.L.	1.718,57 €	24.060 €
AUXILIAR INFORMÁTICO	1.340,00 €	18.760 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.268,57 €	17.760 €
CELADOR	1.182,86 €	16.560 €

**ANEXO II**  
**DISPONIBILIDAD MÉDICOS HEMATÓLOGOS**

DÍA	PRECIO HORA
LABORALES	9,50 €
SÁBADOS- DOMINGOS Y FESTIVOS	10,50 €
24, 25 y 31 Diciembre 1 de Enero	13,65 €

**ANEXO III**  
**DIETAS E INDEMNIZACIONES POR COMISIONES DE SERVICIO**

ALOJAMIENTO	1/2 MANUTENCIÓN	MANUTENCIÓN	DIETA COMPLETA	KM.
53,72 €	16,97 €	34,63 €	88,34 €	0,19 €

**ANEXO IV**  
**COMPENSACIÓN NOCHES CON 1505 h / año**

TURNO DE TRABAJO			JORNADA TEÓRICA	JORNADA REAL
NOCHES	LSN	M/T		
0	0	215	1505	1505
1	1	213	1502,4	1501
2	2	211	1499,9	1497
3	3	209	1497,3	1493
4	4	207	1494,8	1489
5	5	206	1492,2	1492
6	6	204	1489,7	1488
7	7	202	1487,1	1484
8	8	200	1484,6	1480
9	9	198	1482	1476
10	10	197	1479,5	1479
11	11	195	1476,9	1475
12	12	193	1474,4	1471
13	13	191	1471,8	1467
14	14	189	1469,3	1463
15	15	188	1466,7	1466
16	16	186	1464,2	1462
17	17	184	1461,6	1458
18	18	182	1459	1454
19	19	180	1456,5	1450
20	20	179	1453,9	1453
21	21	177	1451,4	1449
22	22	175	1448,8	1445
23	23	173	1446,3	1441
24	24	171	1443,7	1437
25	25	170	1441,2	1440
26	26	168	1438,6	1436
27	27	166	1436,1	1432
28	28	164	1433,5	1428
29	29	162	1431	1424
30	30	161	1428,4	1427
31	31	159	1425,9	1423
32	32	157	1423,3	1419
33	33	155	1420,8	1415
34	34	154	1418,2	1418
35	35	152	1415,6	1414
36	36	150	1413,1	1410
37	37	148	1410,5	1406
38	38	146	1408	1402
39	39	145	1405,4	1405
40	40	143	1402,9	1401
41	41	141	1400,3	1397
42	42	139	1397,8	1393
43	43	138	1397,3	1396
44	44	136	1396,8	1392
45	45	135	1396,2	1395
46	46	133	1395,7	1391
47	47	132	1395,2	1394
48	48	130	1394,7	1390
49	49	129	1394,2	1393
50	50	127	1393,7	1389
51	51	126	1393,2	1392

## COMPENSACIÓN NOCHES CON 1505 h / año

TURNO DE TRABAJO			JORNADA TEÓRICA	JORNADA REAL
NOCHES	LSN	M/T		
52	52	124	1392,6	1388
53	53	123	1392,1	1391
54	54	121	1391,6	1387
55	55	120	1391,1	1390
56	56	118	1390,6	1386
57	57	117	1390,1	1389
58	58	115	1389,6	1385
59	59	114	1389	1388
60	60	112	1388,5	1384
61	61	111	1388	1387
62	62	109	1387,5	1383
63	63	108	1387	1386
64	64	106	1386,5	1382
65	65	105	1386	1385
66	66	103	1385,4	1381
67	67	102	1384,9	1384
68	68	100	1384,4	1380
69	69	99	1383,9	1383
70	70	97	1383,4	1379
71	71	96	1382,9	1382
72	72	94	1382,4	1378
73	73	93	1381,9	1381
74	74	91	1381,3	1377
75	75	90	1380,8	1380
76	76	88	1380,3	1376
77	77	87	1379,8	1379
78	78	85	1379,3	1375
79	79	84	1378,8	1378
80	80	82	1378,3	1374
81	81	81	1377,7	1377
82	82	79	1377,2	1373
83	83	78	1376,7	1376
84	84	76	1376,2	1372
85	85	75	1375,7	1375
86	86	73	1375,2	1371
87	87	72	1374,7	1374
88	88	70	1374,1	1370
89	89	69	1373,6	1373
90	90	67	1373,1	1369
91	91	66	1372,6	1372
92	92	64	1372,1	1368
93	93	63	1371,6	1371
94	94	61	1371,1	1367
95	95	60	1370,5	1370
96	96	58	1370	1366
97	97	57	1369,5	1369
98	98	55	1369	1365
99	99	54	1368,5	1368
100	100	52	1368	1364
101	101	51	1367,5	1367
102	102	49	1367	1363
103	103	48	1366,4	1366
104	104	46	1365,9	1362
105	105	45	1365,4	1365

## COMPENSACIÓN NOCHES CON 1505 h / año

TURNO DE TRABAJO			JORNADA TEÓRICA	JORNADA REAL
NOCHES	LSN	M/T		
106	106	43	1364,9	1361
107	107	42	1364,4	1364
108	108	40	1363,9	1360
109	109	39	1363,4	1363
110	110	37	1362,8	1359
111	111	36	1362,3	1362
112	112	34	1361,8	1358
113	113	33	1361,3	1361
114	114	31	1360,8	1357
115	115	30	1360,3	1360
116	116	28	1359,8	1356
117	117	27	1359,2	1359
118	118	25	1358,7	1355
119	119	24	1358,2	1358
120	120	22	1357,7	1354
121	121	21	1357,2	1357
122	122	19	1356,7	1353
123	123	18	1356,2	1356
124	124	16	1355,7	1352
125	125	15	1355,1	1355
126	126	13	1354,6	1351
127	127	12	1354,1	1354
128	128	10	1353,6	1350
129	129	9	1353,1	1353
130	130	7	1352,6	1349
131	131	6	1352,1	1352
132	132	4	1351,5	1348
133	133	3	1351	1351
134	134	1	1350,5	1347
135	135	0	1350	1350

## ANEXO V

## FUNCIONES CATEGORÍAS PROFESIONALES

## MÉDICOS HEMATÓLOGOS

Son los facultativos especialistas que prestan servicios en el Centro y desempeñan las funciones de su profesión contemplando específicamente aquellas que son propias de su especialidad.

Participa en los planes de formación profesional.

Supervisión en la atención y selección de donantes.

Orientan y participan en la formación de otros profesionales del Centro.

Participan en las juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el Centro.

Llevará el control de las actuaciones del personal a su cargo.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

## TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN

Contratado en función de su titulación y realizará las funciones propias de la misma (elaboración de los presupuestos y cuentas anuales, implantación y elaboración de la contabilidad analítica, etc.).

Supervisor de la gestión económico-financiera.

Participa en los planes de formación profesional.

Orienta y participa en la formación de otros profesionales del Centro.

Participa en las juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el Centro.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

## COORDINADOR DE COLECTAS

Estará bajo la dependencia directa del responsable hematólogo del área de donación.

Responsable de la organización de las colectas.

Organización de los médicos de colecta.

Coordinación y revisión de la planificación de las colectas propuestas por los técnicos de planificación.

Participación en los planes de formación profesional del Centro y de los colaboradores externos (Hermandades).

Programación, ejecución y seguimiento de las campañas informativas de las colectas.

Atención directa a colectas al menos dos días por semana, de manera preferente en el Centro Hemoterapia.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

## MÉDICOS DE COLECTA

Desempeñarán las funciones propias de su profesión y que corresponda al nivel del puesto de trabajo.

Estarán bajo la dependencia directa del coordinador de colectas.

Es el responsable del personal y del material, de las colectas en el Centro de donación, puntos periféricos y unidades móviles.

Participación en aspectos de captación de donantes y de promoción de la donación.

Responsable de la atención y selección del donante.

Primeros Auxilios y atención de urgencia.

Participa en los planes de formación profesional.

Orienta y participa en la formación de otros profesionales del Centro.

Participa en las juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el Centro.

Supervisará en área científico-técnica la labor del personal sanitario a través del Supervisor de Enfermería.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### SUPERVISOR DE ENFERMERÍA

Tendrá acumuladas las funciones inherentes a la jefatura funcional de los ATS/DUE y T.E.L., el control de la enfermería, el laboratorio, el depósito y suministro.

Organizará los equipos de colectas del Centro.

Participa en los planes de formación profesional.

Orienta y participa en la formación de otros profesionales del Centro.

Participa en las juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el Centro.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### ADJUNTO AL SUPERVISOR

Ayudará al Supervisor.

Realizará las funciones del supervisor cuando éste no se encuentre en el Centro.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Contratado en virtud de su titulación y realizará las funciones propias de la plaza correspondiente.

Organiza, dirige y coordina el trabajo del personal a su cargo.

Gestión administrativa del personal a su cargo.

Participa en los planes de formación profesional.

Orienta y participa en la formación de otros profesionales del Centro.

Participa en las juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el Centro.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### JEFE DE INFORMÁTICA

Llevará a cabo funciones propias de la actividad informática y de las tecnologías de la información del Centro, así como el mantenimiento de los sistemas informáticos.

Orienta y participa en la formación de otros profesionales del Centro.

Participa en las juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el Centro.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### ATS/DUE

Les corresponde ejercer las funciones propias de su titulación de DUE dando debido cumplimiento de las órdenes que reciban de los profesionales médicos.

Primeros Auxilios y atención de urgencia.

Específicamente deberán realizar las siguientes actividades:

- Procurar que se proporcione a los donantes un ambiente confortable, ordenado, limpio y seguro.

- Vigilar la conservación y buen estado del material sanitario, instrumental y, en general, de cuantos aparatos clínicos se utilicen en el Centro, comunicando a estos efectos las posibles anomalías y deficiencias para su oportuna corrección.

- Atención y selección del donante.

- Extracción y atención en la postdonación.

- Participación en las actividades de calidad: Elaboración de documentos, recogida de datos, mantenimiento de equipos,...

Participación en la formación y capacitación del personal.

Participar en las actividades de promoción de la donación.

Preparación del material de las colectas.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### TÉCNICO DE PLANIFICACIÓN

Ejercer las funciones de planificación y seguimiento de las colectas.

Establecen contactos continuos y directos con los medios de comunicación.

Se encargan de la programación y seguimiento de campañas informativas y publicitarias, así como de la difusión, todo ello referido con la donación y las colectas.

Participa en los planes de formación profesional.

Se relacionarán con las Hermandades proporcionándoles orientación y apoyo en todo lo relativo a sus funciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### JEFE DE ALMACÉN

Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias de un almacén.

Organiza, dirige y coordina el trabajo del personal a su cargo.

Realiza inventarios y controles de materiales, mercancías, etc...

Realiza propuestas de pedidos de mercancías, de materias primas y gestiona su conservación, almacenamiento y aprovechamiento.

Participa en los planes de formación profesional.

Orienta y participa en la formación de otros profesionales del Centro.

Participa en las juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el Centro.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### ADMINISTRATIVOS

Realizan funciones administrativas, tales como organización de ficheros y archivo, impulsión de expedientes, preparación de datos, etc.

Participa en los planes de formación profesional.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO

Bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

Manejo y control, comprobación del funcionamiento y calibración, limpieza y conservación, control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.

Control de los suministros y material necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.

Manipulación de las muestras y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad, para los que estén capacitados en virtud de su formación y especialidad.

Almacenamiento, control y archivo de las muestras, preparaciones, resultados y registros.

Colaboración en el montaje de nuevas técnicas.

Colaboración en los programas de formación.

Participar en las actividades de investigación.

Participa en los planes de formación profesional.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Se encargan de las tareas relativas al trabajo de oficinas o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo, confección de documentos, como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía ofimática y análogos.

Participa en los planes de formación profesional.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### AUXILIAR INFORMÁTICO

Ayudará al Jefe de Informática a llevar a cabo las funciones propias de la actividad informática y de las tecnologías de la información del Centro.

Participa en los planes de formación profesional.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

#### CELADOR

Informar y orientar a los visitantes.

Hacen recados oficiales dentro y fuera del Centro.

Depositán, entregan, recogen y distribuyen tanto la correspondencia como las mercancías.

Funciones de almacenamiento de las mercancías.

Preparación y entrega de suministros.

Participa en los planes de formación profesional.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

## ANEXO VI

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD

TITULAR / CÓNYUGE				
<b>1º GRADO</b>	Padres / Suegros	Hijos Yerno / Nuera		
<b>2º GRADO</b>	Abuelos	Hermanos / Cuñados	Nietos	
<b>3º GRADO</b>	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Bisnietos
<b>4º GRADO</b>	Primos			

EL PRESENTE CONVENIO CONSTA DE 70 ARTÍCULOS Y 6 ANEXOS, Y EN PRUEBA DE CONFORMIDAD ES FIRMADO EN TODAS SUS PÁGINAS POR LOS SEIS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA, EN VALLADOLID A 14 DE ENERO DE 2008.

POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO DE HEMOTERAPIA Y HEMODONACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN:

D. VÍCTOR FRANCISCO PADRÓN RIVAS

Director Técnico Gerente

(Según acuerdo de la Junta de Patronato 30/09/2003)

D. EMILIO LÓPEZ MARTÍN

Director de Gestión

D. JOSÉ Mª COSTILLA SOBERÓN

Jefe de Recursos Humanos

POR PARTE DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO, LOS SIGUIENTES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

M.ª ISABEL LÓPEZ RUBIO

CC.OO.

Mª CONCEPCIÓN MARTÍN VACA

CC.OO.

HÉCTOR SALAS VILLASUR

U.G.T.

(Continúa en Fascículo Segundo)