

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución pola que se inscribe no rexistro e se da publicidade ao convenio colectivo da Asociación Pro Enfermos Mentais (APEM)*

Visto o expediente do Convenio colectivo da Asociación Pro Enfermos Mentais (APEM), (código de convenio nº 15100632012017), que subscribiu a Comisión Negociadora o 6 de febreiro 2017, de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

#### RESOLVE:

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

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 12 de abril de 2017

O Xefe Territorial

Isidoro Martínez Arca

### I CONVENIO COLECTIVO APEM

#### PREÁMBULO

En A Coruña, o 6 de febreiro de 2017, reunida a Comisión Negociadora do 1º Convenio colectivo de empresa da Asociación Pro Enfermos Mentales (APEM), e composta esta pola representación de APEM, Fernando López Currás e Antonia Mª Eugenia Pérez Amieiro (como empresa) e a representación social, Berta Pena García, Junquera Vázquez Casal e Ignacio Vázquez Rodríguez (como delegados/as dos traballadores/as), logo de recoñecemento mutuo da súa lexitimación, acordan por maioría subscribir o seguinte Convenio colectivo ao abeiro do Estatuto dos traballadores/as e demais normativa vixente. Por claridade na redacción e facilidade de interpretación por parte dos traballadores, reproducense neste convenio tamén partes do articulado e capítulos literais do XIV CONVENIO COLECTIVO XERAL DE CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE.

#### CAPÍTULO I

Disposicións xerais, ámbitos e comisión paritaria

##### Artigo 1. Ámbito funcional.

O presente convenio é de aplicación de todos os centros de traballo da Asociación Pro Enfermos Mentales ( APEM ) cuxa actividade sexa a atención e asistencia a persoas con Enfermidade Mental e as súas familias.

##### Artigo 2. Ámbito territorial.

O presente convenio será de aplicación onde APEM preste os seus servizos dentro da provincia da Coruña, e subscríbese conforme aos requisitos subxectivos, obxectivos e procedementais do título III do Estatuto dos Traballadores, polo que ostenta natureza normativa e ten eficacia xeral persoal.

##### Artigo 3. Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor o día da sinatura por parte de todas as persoas que forman a comisión negociadora e terá unha vixencia de 3 anos. As actualizacións salariais que, no seu caso, procedan pola aplicación do novo convenio, realizaranse no prazo máximo de dous meses a partir da data da súa sinatura pola comisión negociadora.

**Artigo 4. Denuncia e prórroga.**

O presente convenio quedará automaticamente prorrogado por anualidades de non mediar denuncia expresa e por escrito do mesmo. A denuncia deberá realizala algunha das partes asinantes do convenio, nun prazo mínimo de 3 meses antes á terminación da súa vixencia. A denuncia efectuarase mediante comunicación escrita á outra parte, contándose o prazo desde a data de recepción de devandita comunicación.

Unha vez denunciado o convenio as partes fixarán un calendario de negociación, co obxecto de chegar a un acordo antes da finalización do presente convenio. A falta de acordo manterá prorrogado e en vigor o anterior ata a sinatura do novo convenio, incrementando igualmente a estrutura salarial nos termos establecidos.

**Artigo 5. Dereito supletorio.**

As normas contidas neste convenio regularán as relacións entre a asociación e o seu persoal. Para o non previsto neste convenio estarase ao establecido no Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións laborais de carácter xeral.

**Artigo 6. Vinculación á totalidade. Absorción. Dereitos “ad personam”.**

1. Os traballadores que no momento actual, manteñan unhas condicións superiores ás reflectidas neste convenio, seranlles respectadas estas condicións.

2. Aqueles traballadores e traballadoras que no momento da entrada en vigor do convenio tivesen recoñecidas e veñan gozando de condicións económicas que, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual e por todos os conceptos, resulten superiores á que correspondese percibir por aplicación deste convenio, o interesado terá dereito a que se lle manteñan e respecten con carácter estritamente persoal, as condicións citadas máis favorables que viñesen gozando; esas diferenzas abonaranse como complemento persoal non absorbible, nin compensable nin revisable.

3. Os traballadores e traballadoras que antes da entrada en vigor do presente convenio se lles estivese aplicando outro convenio e se incorporen a este a partir da entrada en vigor do mesmo, se as retribucións percibidas por todos os conceptos en base ao convenio anterior fosen superiores ás establecidas no presente convenio, esa diferenza, estimada globalmente e en cómputo anual, aboarse como complemento persoal non absorbible, nin compensable.

4. Aqueles traballadores e traballadoras que, á entrada en vigor do presente convenio, viñesen gozando a título individual dunha xornada inferior á establecida no mesmo, manterán, con carácter estritamente persoal, dita xornada; esta menor xornada será absorbible e compensable coas futuras reducións de xornada que puidesen pactarse no ámbito de aplicación do presente convenio.

5. Respectaranse, como dereito «ad personam», as condicións de vacacións máis beneficiosas que viñesen gozando os traballadores e traballadoras dentro da empresa antes da entrada en vigor deste convenio.

6. Procedemento de absorción e compensación. Para que poida darse a absorción e compensación de conceptos retributivos deberán concorrer dous requisitos: a homoxeneidade nos conceptos compensables, e que o traballador viñese percibindo retribucións superiores en conxunto e en cómputo anual.

**Artigo 7. Comisión paritaria de seguimento e interpretación.**

As partes negociadoras asinantes deste convenio acordan establecer unha Comisión Paritaria, como órgano de interpretación das cláusulas do Convenio, de vixilancia do cumprimento do pactado, de mediación e arbitraje nos conflitos que poidan orixinarse na súa aplicación e calquera outra competencia que a lei lle asigne.

A constitución da comisión paritaria farase dentro dos 30 días naturais seguintes á publicación do presente convenio no BOP. Na primeira reunión procederase ao nomeamento do presidente/a e o secretario/a, aprobándose, se for necesario, un regulamento para o funcionamento desta.

A Comisión Paritaria estará integrada por catro membros das partes negociadoras: dous en representación da asociación, e dous en representación dos traballadores/as, e reunirse por solicitude de calquera das partes, e como mínimo unha vez ao ano. Os acordos acadados en dita Comisión tomaranse por maioría e serán vinculantes. As convocatorias para reunións de dita Comisión faranse por escrito ás partes implicadas e cun período mínimo de 15 días de antelación, expresando as materias a considerar, data, hora e lugar de celebración. Con carácter extraordinario, se os asuntos a tratar o requiren, o prazo de convocatoria podería reducirse a tres días hábiles. O prazo de resolución será de 30 días naturais que se contarán a partir da recepción do escrito, obrigatoriamente antes de finalizar o dito prazo emitirase ditame ao respecto.

Previo á vía administrativa ou xudicial, e ante situacións de desacordo notorio ou conflito na comisión paritaria, as partes conveñen acudir sen vinculación e someter tal discrepancia ao órgano recollido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos de Traballo (AGA).

Os membros da comisión paritaria disporán do tempo necesario para a asistencia e preparación a todas as reunións que sexan convocados, e será este tempo computado dentro da xornada laboral e como tempo traballado

## CAPÍTULO II

### Contratacións

Neste Convenio de Empresa adáptase ao ámbito da empresa APEM os aspectos das modalidades de contratación que se atribúen por lei aos convenios de empresa, nos termos do previsto nesta materia no articulado do convenio colectivo xeral do sector da discapacidade.

#### Artigo 8. Réxime xurídico de contratación.

1. O contrato deberá formalizarse por escrito e cuadriplicado, quedándose un exemplar cada unha das partes, a terceira copia para o organismo competente e a cuarta para o representante sindical, comité de empresa ou responsable da sección sindical se legalmente estivese constituída. Para as contratacións, subcontratacións, prórrogas, finalización de contratos e as previsións de nova contratación estarase ao establecido pola lexislación vixente e no regulado neste convenio colectivo.

2. A formalización das contratacións realizarase facendo constar a titulación do traballador ou traballadora que no seu caso sexa requirida para o posto de traballo, a duración do contrato e o grupo profesional e posto de traballo para o cal se lle contrate. Cando as circunstancias o requiran, a empresa facilitará a formación profesional necesaria para adaptar ao traballador ou traballadora ao seu posto de traballo.

3. Os traballadores e traballadoras con contrato a tempo parcial terán preferencia a ampliar a súa xornada, caso de necesitalo a empresa e reunir os traballadores e traballadoras as condicións que o posto precise, a xuízo da dirección, con información aos representantes legais dos traballadores.

4. Os delegados de persoal ou membros dos comités de empresa velarán polo cumprimento do control legal establecido para a contratación temporal.

5. No caso de que se producisen modificacións lexislativas que afecten ao ámbito da contratación, a comisión paritaria reunirse para estudar e proceder ás modificacións oportunas.

#### Artigo 9. Vacantes e postos de nova creación.

Cando se produza unha vacante ou se cre un novo posto de traballo farase unha primeira fase de promoción interna na que se ofrecerá en primeiro lugar a praza ao persoal da empresa e aos excedentes voluntarios, para ese efecto a empresa comunicará a todos os traballadores, traballadoras e excedentes voluntarios dita promoción. Se quedase deserta farase unha oferta pública de emprego, que aparecerá nos taboleiros de anuncios da empresa. A empresa comunicará aos traballadores e aos representantes sindicais o baremo e sistema de selección.

#### Artigo 10. Forma e duración dos contratos.

1. Deberán constar por escrito os contratos de traballo cando así o esixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación, os contratos a tempo parcial, fixo/descontinuo, de substitución e os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado. Igualmente constarán por escrito os contratos por tempo determinado cuxa duración sexa superior a catro semanas. De non observarse tal esixencia, o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos.

2. Todo o persoal pasará automaticamente á condición de fixo si, transcorrido o prazo determinado no contrato, continúa desenvolvendo as súas actividades sen existir novo contrato ou prórroga do anterior.

3. Tamén adquirirán a condición de traballadores/as fixos, os que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo posto de traballo na empresa, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada.

O disposto neste punto 3 non será de aplicación aos contratos formativos, de substitución e interinidade, e aos contratos temporais celebrados ao amparo de programas públicos de Emprego / Formación.

O disposto neste apartado 3, enténdese sen prexuízo da suspensión da aplicación de devanditas normas establecidas na lexislación vixente en cada momento.

#### Artigo 11. Contrato de interinidade.

1. É persoal interino o que presta o seu traballo suplindo ausencias temporais de traballadores fixos orixinados por incapacidade laboral transitoria, por enfermidade ou accidente, excedencias forzosas ou situacións semellantes que obriguem á empresa a reservar unha praza ao ausente.

2. O contrato de interinidade deberá formalizarse por escrito, facendo constar no mesmo o traballador ou traballadora substituído/a, causa determinante da substitución e si o posto de traballo a desempeñar será o do traballador/a substituído/a ou o doutro/a traballador/a da empresa que pase a desempeñar o posto daquel.

3. As situacións que xeran dereito a reserva de posto de traballo e que posibilitan a contratación interina, ademais das establecidas na lexislación vixente, son as seguintes: vacacións, permisos e descansos, incapacidade temporal do traballador; declaración do traballador en situación de incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez cando sexa previsible a revisión por melloría; maternidade ou paternidade; adopción ou acollemento; excedencia forzosa por exercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funcións sindicais de ámbito provincial, autonómico ou estatal; privación de liberdade do traballador mentres non exista sentenza condenatoria; suspensión de emprego e soldo por razóns disciplinarias; excedencia por coidado de familiares; suspensión do contrato por risco durante o embarazo; suspensión do contrato por risco durante a lactancia natural ou para completar a xornada dos traballadores con redución de xornada por tal circunstancia; ou por razóns de garda legal e no suposto de interinidade por vacante.

4. Ademais dos supostos anteriores, poderá formalizarse o contrato de interinidade para cubrir a docencia, total ou parcialmente, dos traballadores designados para exercer funcións directivas ou dos representantes sindicais nos supostos de uso por estes das horas sindicais, ou calquera outro cargo ou función que implique redución da docencia, con dereito a reserva de posto de traballo.

#### **Artigo 12. Contratos eventuais.**

1. Considérase contrato eventual o que se concerta para atender as esixencias circunstanciais, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal dos centros. No contrato consignarase, con precisión e claridade, a causa ou circunstancias que o xustifique.

Como parte integrante da política de emprego e a fin de potenciar a creación de emprego estable, acórdase que os traballadores ocupados mediante contratos de carácter eventual, unha vez superado o prazo establecido pola lexislación vixente, pasarán a ser contratados como traballadores en réxime de contrato indefinido, dentro dos obxectivos de política de emprego que habilitan a xubilación forzosa de conformidade coa disposición adicional décima do Estatuto dos Traballadores.

2. Á resolución do contrato o traballador ou traballadora terá dereito a percibir a indemnización establecida para esta modalidade de contratación pola lexislación vixente.

#### **Artigo 13. Contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado.**

1. O contrato para obra ou servizo determinado, nos termos establecidos na lexislación vixente, poderá ser utilizado polas empresas e centros que realicen concertos ou acordos coas administracións públicas, en calquera dos seus ámbitos ou con empresas privadas de calquera orde para a prestación de servizos, cursos ou actividades de carácter temporal, ou aqueles que se encomenden aos centros e que sexan de renovación incerta ou non coñecida con seguridade a duración do mesmo.

2. O contrato deberá especificar o carácter da contratación e identificar o traballo ou tarefa que constitúa o seu obxecto. A duración do contrato será a do tempo esixido para a realización da obra ou servizo, respectando os límites máximos establecidos no artigo 15 do E .T., transcorridos os cales, o traballador adquirirá a condición de fixo na empresa.

#### **Artigo 14. Contrato en prácticas ou para a formación.**

1. As contratacións levadas a efecto nas modalidades de contrato en prácticas ou de formación, terán as remuneracións e duración establecida neste artigo.

2. Contrato en prácticas.– A duración do contrato en prácticas non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos. Cando o contrato se concerta cunha duración inferior a dous anos, as partes poderán acordar ata dúas prórrogas, sen que a duración total do contrato poida exceder a citada duración máxima. As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

A retribución no primeiro ano será o 85% do salario convenio correspondente ao posto de traballo para o que se contratou e do 95% no segundo ano.

3. Contrato para a formación e a aprendizaxe.– Poderá celebrarse con traballadores e traballadoras maiores de 16 anos e menores de 25. Excepcionalmente poderá utilizarse esta modalidade contractual con traballadores de entre 25 e 30 anos, de acordo á disposición transitoria novena da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral. Se o contrato se concerta con persoas con discapacidade, non é de aplicación o límite máximo de idade.

A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano nin exceder de dous. Cando se concerte cunha duración inferior a dous anos, as partes poderán acordar a prórroga do mesmo, sen que a duración total poida exceder a duración máxima. As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato. A retribución no primeiro ano será o 75% e segundo ano do 85% da contía que figura nas táboas salariais correspondente ao posto de traballo para o que sexa e en función do tempo efectivamente traballado. En todo caso, o salario non poderá ser inferior á parte proporcional do salario mínimo interprofesional para a xornada realizada.

O tempo dedicado a actividades formativas será durante o primeiro ano de contrato polo menos do 25 % da xornada máxima prevista no convenio para o seu posto de traballo, e de polo menos o 15% o segundo ano. O tempo dedicado á formación concentrarase nun só día da semana, salvo excepcións debidamente xustificadas e documentadas, establecerase por acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores na empresa. Só no suposto de non alcanzarse acordo, prevalecerá a proposta empresarial. A empresa asignará un titor/a a cada traballador ou traballadora contratado con discapacidade e relación laboral de carácter especial, e ningún titor/a poderá ter asignados máis de tres traballadores con discapacidade atendendo á consideración que a figura do titor/a resulta de gran importancia no ciclo formativo da persoa con discapacidade.

4. Antes da finalización do contrato en prácticas ou para a formación no centro especial de emprego o equipo de apoio do mesmo elaborará un informe que avalíe a idoneidade do traballador en cuestión para o posto de traballo que desempeñou, a fin de que o empresario poida valorar a súa posible transformación en indefinido.

5. Entenderase como período de proba o tempo de traballo no contrato de formación e computarase a duración do contrato para a formación para efectos de adquirir ou consolidar os dereitos que se poidan derivar no convenio colectivo respecto do tempo de vinculación á empresa.

6. Os traballadores e traballadoras contratados baixo esta modalidade non poderán realizar traballos nocturnos nin traballos a quendas. Tampouco poderán realizar horas extraordinarias salvo o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

#### **Artigo 15. Contrato a tempo parcial.**

1. Unha persoa considerárase contratada a tempo parcial cando preste os seus servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano inferior ao 90% da xornada a tempo completo establecida neste convenio para o posto de traballo e grupo profesional polo que se lle contratou, sendo de aplicación o réxime xurídico establecido no artigo 12 do Estatuto dos Traballadores. Cando na empresa se pacte unha xornada inferior aos límites máximos establecidos neste convenio, para establecer a porcentaxe de xornada contratada utilizarase como referencia a xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparable do seu mesmo centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar.

2. No contrato de traballo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar no mesmo o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución. A xornada de traballo só poderá realizarse de forma partida, cunha soa interrupción, cando se trate de contratos cunha duración diaria de, polo menos, seis horas ao día.

3. Os traballadores ou traballadoras que accedesen voluntariamente ou por necesidades da empresa á situación de traballo a tempo parcial, ou viceversa, poderán solicitar por escrito á empresa o retorno á situación de procedencia ben cando as causas aludidas pola empresa se modificaron, ou ben a petición do traballador/a cando o solicite e non exista causa produtiva, económica ou da organización do traballo que o impida.

#### **Artigo 16. Xubilación parcial e contrato de substitución.**

Os traballadores e traballadoras suxeitos a este convenio, poderán acollerse, previo acordo coa dirección da empresa, á xubilación parcial anticipada, nos casos e cos requisitos establecidos nos artigos 12.7 do Estatuto dos Traballadores e 166 da Lei Xeral da Seguridade Social, así como, demais disposicións vixentes concordantes.

Cando o traballador ou traballadora exercite este dereito, a empresa deberá subscribir un contrato de substitución nos termos esixidos na lexislación aplicable, sendo de aplicación o establecido en cada momento na norma legal en vigor.

#### **Artigo 17. Período de proba.**

1. O persoal de novo ingreso quedará sometido a un período de proba que non poderá exceder da sinalada na seguinte escala:

Persoal directivo: 3 meses.

Mando intermedio: 2 meses

Persoal de atención directa: 1 mes

Persoal administrativo: 1 mes

2. O persoal que adquira a condición de fixo tras un contrato temporal previo, non precisará período de proba.

3. En todos os casos, terminado o período de proba, o traballador ou traballadora pasará a formar parte do persoal da empresa, computándose para todos os efectos dito período.

#### **Artigo 18. Reserva de prazas para persoas con discapacidade.**

A empresa reservará nas contratacións que se realicen a partir da publicación deste convenio, o 5% de postos de traballo a persoas con discapacidade.

Así mesmo, adaptaranse os procesos de selección e incorporación, para garantir as oportunidades de acceso a todas as persoas con discapacidade.

#### **Artigo 19. Extinción de contrato.**

1. O contrato de traballo extinguirase por algunhas das causas establecidas no artigo 49 do estatuto dos traballadores.

2. O Cesamento dun contrato deberá de notificarse con 15 días de antelación, tanto que a decisión fose do empresario como do propio traballador/a. O incumprimento do prazo de aviso previo ocasionará unha dedución da súa liquidación ou sanción, segundo aconteza, correspondente aos días que deixase de preavisar tanto unha como a outra parte, excepto no caso de acceso ao funcionariado, ou ben ao incorporarse á quenda das listas de interinaxe ou substitucións das administracións públicas, sempre con aviso previo ao titular da mesma dentro dos sete días seguintes á publicación das listas definitivas de aprobados. Estes prazos non serán necesarios no caso de acceso ao posto de interino.

Se o centro recibe o aviso previo en tempo e forma, virá obrigado a aboar ao traballador ou traballadora a liquidación correspondente ao terminar a relación laboral. O incumprimento desta obriga levará aparelado o dereito do traballador ou traballadora a ser indemnizado co importe do salario de 2 días por cada día de atraso no aboamento da liquidación co límite do número de días de aviso previo.

#### **Artigo 20. Subrogación de empresas.**

Co fin de garantir e contribuír ao principio de estabilidade no emprego mediante calquera das modalidades de contratación, esta empresa e os seus centros de traballo calquera que sexa a súa actividade, que en virtude de contratación pública, privada, por concurso, adxudicación ou calquera outro tipo de transmisión, substitúan na prestación dun servizo ou actividade a unha empresa ou entidade que, baixo calquera forma xurídica e tanto en réxime de relación laboral ordinaria ou especial, estivese incluída no ámbito funcional do convenio, subrogarase obrigatoriamente nos contratos de traballo dos traballadores que estivesen adscritos ao devandito servizo ou actividade cunha antigüidade mínima no mesmo de tres meses, nos termos que se detallan neste artigo, así como no art. 27 do convenio xeral estatal do sector que regula a subrogación.

A citada subrogación producirase na totalidade de dereitos e obrigas dos traballadores, garantíndose a súa continuidade na prestación do servizo e será imperativa aínda cando iso implicase a transformación dun contrato formalizado ao abeiro da relación laboral especial en centros especiais de emprego nun contrato e relación laboral ordinaria de persoas con discapacidade ou minusvalía.

### **CAPÍTULO III**

#### **Retribucións**

#### **Artigo 21. Retribucións.**

1. As retribucións do persoal comprendido neste convenio estarán constituídas polo salario base e demais conceptos retributivos que se establecen e recollen nos artigos e anexos correspondentes.

2. Corresponden á xornada completa e cómputo anual da mesma. A súa contía será a establecida nos correspondentes artigos e anexos do convenio.

3. O pago das retribucións realizarase por meses vencidos, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte.

4. As táboas salariais deste convenio terán un incremento mínimo anual do 1 %, que será de aplicación a todos aos conceptos salariais da estrutura retributiva, agás o complemento "Ad personam", cando o IPC real do ano anterior sexa negativo ou inferior ao dito 1%. Cando o IPC sexa superior ao 1%, reunirase a comisión negociadora a efectos de establecer dito incremento salarial.



**Artigo 22. Estrutura salarial.**

1. A estrutura retributiva será a seguinte:

- a) Salario Base.
- b) Pagas extraordinarias
- c) Complemento de desenvolvemento profesional
- d) Outras retribucións de carácter persoal (Ad personam)

2. Cada traballador ou traballadora terá un salario mínimo garantido, que será o resultado de sumar ao salario base a parte proporcional das dúas pagas extraordinarias, o complemento de desenvolvemento profesional e o plus “ad personam”, se é o caso, ou outras retribucións de carácter persoal.

3. O complemento “ad personam” estará composto polas contías dos anteriores complemento de antigüidade e do complemento “a conta convenio”, nas cantidades acumuladas ata a data de entrada en vigor deste convenio.

3. As contías do salario base e dos complementos salariais son os especificados nas correspondentes táboas salariais recolleitas nos anexos deste convenio.

**Artigo 23. Traballos en distinto posto de traballo ou grupo profesional.**

Cando por causas de necesidade do servizo, un traballador ou traballadora realizase traballos correspondentes a un posto de traballo superior a aquel para o que se lle contratou, terá dereito a percibir durante o tempo real da súa execución, o salario correspondente a devandito posto.

Se permanecese nese posto máis de seis meses ininterrompidos, recoñeceráselle o novo grupo profesional ou posto, sempre que exista vacante e reúna os requisitos que a lei e o Convenio establezan.

Se por necesidades imprevisibles da empresa, esta precisase destinar a alguén a tarefas de grupo profesional inferior, só poderá facelo polo tempo imprescindible, non tendo unha duración superior aos 6 meses, manténdolle a retribución e demais dereitos correspondentes ao seu grupo profesional ou posto de traballo.

**Artigo 24. Complemento de desenvolvemento profesional. (CDP)**

Todos os traballadores/as terán dereito a recibir este novo complemento anual, a contía deste novo complemento será do 0,75% do salario base anual, incluídas as pagas extras.

**Artigo 25. Complemento de nocturnidade.**

1. O persoal que realice a súa xornada ordinaria de traballo entre as 22 horas e as 6 horas do día seguinte, percibirá un complemento mensual de nocturnidade, establecido no 25% do salario base da súa categoría. Devandito complemento abonarase de forma proporcional ás horas nocturnas traballadas sobre o total de horas traballadas no mes polo traballador, non percibíndose nos supostos de non asistencia ao traballo por calquera causa, nin en período de vacacións.

2. O presente complemento absorbe na súa totalidade as cantidades que na actualidade, e por calquera título, puidesen vir percibindo os traballadores e traballadoras por este ou similar concepto.

Non obstante o establecido no parágrafo anterior, manterán as mellores condicións aqueles traballadores e traballadoras que viñan percibindo o complemento de nocturnidade en condicións diferentes ás reguladas neste artigo.

**Artigo 26. Complemento por traballo en días festivos.**

1. O persoal que deba traballar efectivamente en días festivos, estivese iso inicialmente previsto ou non no seu calendario laboral, e preste os seus servizos nos catorce festivos tipificados no artigo 37.2 do Estatuto dos Traballadores, terá dereito a percibir un complemento por cada un dos días festivos traballados (art. 47 do R.D.2001/1983 do 28 de xullo) . Independentemente do anterior si o persoal traballase un día festivo dos que tivese contemplados inicialmente como de descanso no seu calendario laboral, terá dereito a gozar como descanso dun día dos fixados inicialmente como de traballo no seu calendario laboral.

2. O complemento de festividade regulado no presente artigo abonarase integramente ao traballador ou traballadora por unha xornada ordinaria, correspondendo ao traballador/a parte proporcional si traballa máis ou menos horas en día festivo.

3. A cantidade a percibir polo traballador ou a traballadora en concepto de complemento de festividade calcularase multiplicando o número de horas mensuais efectivamente traballadas en xornada festiva por 3,50 €.

4. Os traballadores e traballadoras que á entrada en vigor deste convenio colectivo veñan percibindo algunha cantidade por este concepto, esta absorberá ao complemento salarial regulado no presente artigo; si esta fose superior á regulada neste artigo, o traballador continuará percibíndoa como complemento persoal.

**Artigo 27. Complemento de dirección.**

1. Os traballadores e traballadoras aos que a empresa lles encomende funcións de dirección dentro do centro poderán percibir o complemento de dirección na cantidade de 206 € en cada unha das doce mensualidades ordinarias do ano.

2. O complemento por función de dirección non terá carácter consolidable, deixándose de percibir cando o interesado cese por calquera causa e non a realice.

3. Durante o tempo en que se desempeñen funcións de dirección, o interesado manterá a totalidade dos dereitos profesionais e laborais do grupo profesional ao que pertence.

4. Os traballadores e traballadoras que á entrada en vigor do convenio viñesen exercendo funcións de dirección e percibisen algunha cantidade retributiva por iso, esta absorberá o complemento salarial regulado neste artigo; si o citado complemento fose superior ao establecido no número 1 deste artigo, a diferenza continuarana percibindo como complemento persoal.

5. O complemento de dirección abonarase, con data de efectos da aplicación, a partir do mesmo día do nomeamento.

**Artigo 28. Complemento por dispoñibilidade telefónica.**

Os traballadores do programa de vivenda alternativa que por necesidades do servizo teñan dispoñibilidade telefónica as 24 horas do día, percibirán a cantidade de 25€ mensuais por vivenda, ata un máximo de 75€. Este complemento incrementarase anualmente no mesmo porcentaxe que o salario base.

**Artigo 29. Horas extraordinarias.**

1. Consideraranse horas extraordinarias as que excedan da xornada contemplada no artigo correspondente do presente convenio.

2. As horas extraordinarias compensaranse por tempo de descanso acumulable a razón de hora por hora, salvo en caso de horas realizada en sábados, domingos e festivos, cuxa compensación será de dúas horas.

3. A dirección da empresa informará mensualmente aos representantes dos traballadores sobre o número e causas das horas extraordinarias efectuadas.

4. No non previsto neste artigo estarase ao previsto non artigo 35 do E.T.

**Artigo 30. Pagas extras.**

Todos os traballadores e traballadoras terán dereito a percibir dúas pagas extraordinarias que se cobrarán prorrateadas nas 12 nóminas mensuais do ano.

Formarán parte das pagas extraordinarias outros complementos salariais, ben persoais, así como outros xerados por causas de absorción e compensación, sempre e cando así o houberan acordado as partes lexitimadas por acordo.

**Artigo 31. Desprazamento, dietas e traslados.**

1. Se por necesidades do servizo o traballador ou traballadora ten que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas daquelas en que radique o seu centro de traballo a empresa abonará ao traballador ou traballadora unha dieta de 15€ cando realice unha comida e pernoite no seu domicilio, de 30€ cando teña que realizar dúas comidas fóra, pernoitando no seu domicilio, e de 90€ si ademais pernoita fóra do seu domicilio, sempre que a empresa non facilite gratuitamente as comidas e/ou o aloxamento ao traballador/a.

2. Serán a cargo da empresa tamén, os gastos de locomoción nas comisións de servizo, correspondendo á mesma a determinación do medio de transporte a utilizar.

3. Cando por necesidades da empresa o traballador ou traballadora deba utilizar vehículo propio, percibirá como suplemento, a cantidade de 0,20 € por quilómetro percorrido.

4. Os traslados voluntarios concederanse pola entidade cando existan vacantes e permítano as necesidades do servizo e sexa solicitado por escrito polo traballador. Será facultativo da asociación aceptalo ou non, e afectarán unicamente ao persoal fixo, salvo acordo en contrario das partes. Os traslados a petición do traballador non darán lugar a indemnización algunha nin abono de gastos de ningunha clase.

Se fose o caso, unha traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade na que viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección e o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante noutro dos seus centros. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes en dito momento ou as que se puideran producir no futuro.



2.- O traslado ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora. Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva. A efectos da aplicación do presente artigo á condición de vítima de violencia de xénero deberá estar acreditada, ben polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, ben xudicialmente o por outros procedementos recoñecidos.

#### **Artigo 32. Vixilancias. Alimentación e aloxamento.**

O traballador ou traballadora a quen se encomende e que acepte voluntariamente a vixilancia durante o período das comidas e descansos correspondentes, non formando parte das funcións propias derivadas do seu contrato de traballo ou do seu horario habitual, terá dereito a gozar gratuitamente os servizos de alimentación. O tempo investido na devandita actividade de vixilancia non se computará como tempo de traballo.

O persoal ao que se encomende a asistencia e vixilancia dos usuarios con discapacidade durante o período das comidas e descansos correspondentes, por atoparse entre as súas funcións e horario de traballo, terá dereito a utilizar os servizos de comedor gratuitamente.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Xornada de traballo**

#### **Artigo 33. A xornada de traballo.**

Os traballadores e traballadoras de todos os centros da empresa terán unha xornada laboral en función das características de cada servizo:

- Centro de Rehabilitación Psicosocial e Laboral
- Unidades Residencial
- Centro de día

A xornada de traballo semanal no Centro de Rehabilitación Psicosocial e Laboral terá unha duración máxima de 37 horas de tempo de traballo efectivo . O número de horas diarias de traballo efectivo non poderá ser superior a oito horas.

Na Unidade Residencial e no Centro de día, a xornada de traballo será regulada polo reflectido no Anexo III deste convenio.

#### **Artigo 34. Xornada de Verán en Xullo e Agosto.**

Do 1 ao 31 de Agosto, a realización da xornada farase só de mañá. No mes de Xullo, a excepción da Unidade Residencial e Centro de día, o servizo permanecerá aberto en horario habitual de mañá e tarde, podendo os traballadores facer quendas polas tardes sempre que se garante o correcto funcionamento de ditos servizos.

#### **Artigo 35. Xornada de Nadal e Semana Santa.**

A xornada no Nadal comprendida entre o día 24 de Decembro e ó 6 de Xaneiro, será só de mañá, así como de luns a mércores en Semana Santa, a excepción da Unidade Residencial e Centro de día.

#### **Artigo 36. Días non laborables.**

1. A excepción da Unidade Residencial e Centro de día, os días 24 e 31 de decembro, serán considerados días non laborables. Os traballadores dispoñerán tamen dunha ponte ao ano sempre que o calendario anual o permita.

#### **Artigo 37. Descanso diario e semanal.**

1. Con obxecto de garantir o descanso necesario do traballador ou traballadora, protexendo a súa saúde, establécese como límite, ante a posibilidade de distribución irregular da xornada, a necesaria obrigación de que entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrompido. O inicio do cómputo das doce horas de descanso mínimo, terá lugar unha vez finalizada a xornada efectiva de traballo. Cando a xornada diaria realícese de forma partida, esta non poderá fraccionarse en máis de 2 períodos.

2. Os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición do traballador/a por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá en todo caso, a tarde do sábado e día completo do domingo. Respecto dos días de descanso acumulados deben ser gozados de modo ininterrompido.

Este réxime non será aplicable ao réxime de traballo de quendas de traballo e distribución irregular de xornadas, aos que se aplicará o establecido no Real decreto 1561/1995.

3. A duración do descanso semanal dos menores de dezaoto anos e do persoal con discapacidade con relación laboral de carácter especial será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

4. Nas residencias e pisos tutelados o descanso semanal deberá coincidir obrigatoriamente en fin de semana, polo menos unha vez cada catro semanas.

5. O descanso mínimo diario e mínimo semanal regulado neste convenio ten carácter obrigatorio e non poderá ser compensado con retribución equivalente.

6. Todos os traballadores e traballadoras, independente dos descansos mínimos diario e semanal, terán dereito a gozar dos 14 días festivos ao ano que establezan as administracións públicas competentes no seu ámbito territorial. Non entanto, cando por necesidades da actividade que desenvolvan os centros deban estar en funcionamento, aos traballadores que se lles encomende traballar en devanditas datas compensaráselles cun día de descanso por cada día traballado en festivo, independentemente do seu dereito a percibir o complemento retributivo de festividade que lles corresponda.

### **Artigo 38. Sobre cumprimento da xornada no posto de traballo.**

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador ou traballadora se atope no seu posto de traballo. Calquera alteración que obrigue a computar o comezo ou final da xornada fóra do seu posto de traballo deberá ser coñecida e autorizada pola empresa.

Computarán como tempo de traballo efectivo aqueles descansos dentro da xornada que se atopen previamente considerados con ese carácter por cada empresa ou ben regulados neste convenio colectivo.

### **Artigo 39. Calendario laboral.**

1. A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores/as, establecerá o calendario anual dentro do primeiro trimestre anual para cada centro de traballo, no que se contemple polo menos:

- a) A distribución da xornada de traballo cos límites establecidos neste convenio colectivo.
- b) O horario de traballo.
- c) As vacacións.

Nos supostos de falta de acordo, calquera das partes poderá solicitar a intervención da comisión paritaria para mediar na solución do acordo.

2. O calendario laboral do centro de traballo difundirase asegurando o seu coñecemento por parte de todo o persoal, de acordo coa regulación que anualmente efectúa o goberno, sendo catorce días a totalidade dos días inhábiles por cada comunidade autónoma e concellos correspondentes.

3. No suposto de que os traballadores/as presten servizos indistintamente en distintos centros da empresa, aplicaráselles a estes o réxime de vacacións, permisos e xornada de traballo reguladas neste convenio en proporción aos períodos de traballo efectivo realizados en cada un deles.

### **Artigo 40. Vacacións. Período de goce de vacacións.**

1. Todo o persoal terá dereito a gozar, preferentemente no verán, de 22 días laborables e 4 días laborables adicionais de vacacións anuais retribuídas. Por necesidades na prestación dos servizos ou do mantemento da actividade da empresa poderán gozarse repartidos en períodos, ningún deles menor de 7 días naturais continuados. En ningún caso estas vacacións poderán ser compensadas economicamente, con excepción dos supostos previstos na lexislación vixente.

2. Exclusivamente aos efectos do cómputo de días de vacacións, non se considerarán como días laborables de cada traballador os sábados, os domingos e os festivos que se atopen incluídos dentro dos períodos de vacacións solicitados e/ou concedidos.

3. O período preferente para o goce das vacacións será o comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, ambos inclusive, de cada ano. Non entanto, o persoal que o solicite, sempre que as necesidades do servizo o permitan, poderá tomar as súas vacacións nos restantes días do ano.

4. Cando o período de vacacións coincida cunha situación de IT, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á de incapacidade temporal ou, ao finalizar o período de suspensión.

## CAPÍTULO V

### Permisos, excedencias

#### Artigo 41. Permisos retribuídos.

Aos efectos das ausencias xustificadas reguladas no presente artigo, toda referencia feita ao vínculo matrimonial entenderase igualmente feita aos traballadores e traballadoras que estean unidos por unha relación de afectividade análoga á conxugal.

Con carácter xeral e para todos os traballadores e traballadoras regulados por este convenio colectivo xeneral, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte, sen prexuízo do establecido no art. 37 do E.T.:

a) Quince días naturais continuados, en caso de matrimonio ou unión de feito acreditado mediante certificación do rexistro público competente.

b) Tres días laborables en caso de nacemento de fillo.

c) Tres días laborables en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica con hospitalización de parentes ata segundo grado de afinidade ou consanguinidade. Cando por tal motivo o traballador ou traballadora necesite facer un desprazamento fóra da provincia, o permiso será de cinco días laborais. Non terá esta consideración a hospitalización derivada de parto ou cesárea.

d) Un día laborable en caso de cirurxía maior ambulatoria de parentes de primeiro grado. Compréndese neste suposto todo procedemento cirúrxico con anestesia no que, tras un período de tempo, no propio día da intervención regresase ao domicilio sen necesidade de internamento.

e) Polo tempo necesario para visitas médicas do traballador e familiares a cargo ata primeiro grado que non poidan valerse por si mesmos. O traballador deberá presentar o correspondente xustificante médico así como a relación de familiaridade.

f) Un día laborable por traslado do domicilio habitual dentro da mesma localidade e dous días en distinta localidade.

g) Un día laborable por voda dun pai, fillo ou un irmán.

h) Sete días laborables por falecemento de fillo ou cónxuxe; tres días laborables por falecemento de pais ou irmáns e pais do cónxuxe ou análogo, e dous días laborables por falecemento de parentes ata o segundo grado.

i) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

j) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicos de preparación do parto, previo aviso á empresa, e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

k) Respecto dos permisos e licenzas a conceder aos representantes dos traballadores e das seccións sindicais estarase ao previsto na lexislación vixente.

Os traballadores con contrato a tempo parcial, así como aqueles con contrato de duración determinada gozarán de igual número de días de ausencias xustificadas, polas causas definidas neste artigo, que quen teñan contrato indefinido e a tempo completo.

En todos os supostos as ausencias concédense como días naturais e empezarán a computar o mesmo día do feito causante. O goce dos mesmos poderá ser discontinuo ata completar o número máximo de días mentres persista o feito causante.

#### Artigo 42. Excedencia forzosa.

1. Concederase excedencia forzosa, ademais de nos casos previstos no Estatuto dos Traballadores, polo exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical á que pertence sexa un sindicato representativo.

2. A empresa concederá excedencia forzosa, con reserva do posto de traballo e cómputo de antigüidade, cando o solicite o traballador por razóns de ampliación de estudos relacionados coa actividade da empresa, funcións sindicais, etc.

3. Os traballadores e traballadoras terán dereito, previa solicitude, a gozar excedencia con reserva de posto de traballo e cómputo de antigüidade ata tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa. Non entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xeraren

este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

#### **Artigo 43. Excedencia voluntaria.**

1. O traballador ou traballadora, con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. O tempo en que o traballador permaneza nesta excedencia, non computará a efectos de antigüidade na empresa. Terá dereito a reserva do posto de traballo durante 1º ano. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador ou traballadora se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia. Para o non disposto neste artigo, estarase ao disposto na lexislación vixente.

2. Todo traballador ou traballadora con discapacidade procedente dun centro especial de emprego que se incorpore ao emprego ordinario terá dereito a un ano de excedencia voluntaria no centro especial de emprego con dereito a reincorporarse se houberse vacante na categoría que ostentaba na empresa cando se resolva a relación laboral coa empresa ordinaria.

#### **Artigo 44. Excedencia por coidado de familiares.**

1. O traballador ou traballadora terá dereito a que se lle conceda a situación de excedencia para atender a un familiar, dentro do segundo grado de consanguinidade ou afinidade ou parella de feito, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída, previa acreditación médica desta situación; a duración máxima por esta causa de excedencia será de 3 anos, sen que o traballador/á o que se lle conceda teña dereito durante a mesma a percibir retribución algunha.

2. Nestes casos deberá solicitarse sempre por escrito cunha antelación de polo menos trinta días á data do seu inicio, a non ser por causas demostrables, de urxente necesidade, debendo recibir contestación escrita por parte do centro no prazo dos cinco días seguintes.

3. Durante a situación de excedencia, a vacante poderá ser cuberta por outro traballador suplente e este cesará no seu cometido, dando por finalizada a súa relación laboral no momento da incorporación do titular do posto.

4. O período en que o traballador ou traballadora permaneza en situación de excedencia será computable a efectos de antigüidade e o traballador ou traballadora terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario ou empresaria, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante os 2 primeiros anos terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional e posto de traballo equivalente.

#### **Artigo 45. Redución de xornada por coidado de menores ou familiares que non poden valerse por si mesmos.**

1. De conformidade co previsto no artigo 37.5 do ET, quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

2. Si dous ou máis traballadores ou traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa. A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

3. Desde a dirección da empresa e centros de traballo facilitaranse as medidas conducente a favorecer a conciliación entre a vida laboral e persoal, posibilitando acordos que salvando as necesidades do servizo flexibilicen a xornada de traballo a quen teñan ao seu cargo fillos menores ou familiares con algunha discapacidade ou maiores de 65 anos que non poden valerse por si mesmos.

#### **Artigo 46. Redución de xornada por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave.**

O traballador ou traballadora que sexa proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo

informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra os 18 anos, nos termos establecidos no artigo 37.5 do Estatuto dos Traballadores.

A concreción horaria e a determinación do período de goce da redución de xornada prevista neste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria.

#### **Artigo 47. Maternidade.**

1. A empresa aterase ao regulado na Lei 39/1999 de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras e na Lei 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

2. No suposto de parto, as traballadoras terán dereito a dezaseis semanas retribuídas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo e ampliables igualmente en dúas semanas máis en caso de discapacidade do fillo. Devandito período distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta atópese en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, estarase ao previsto na lexislación vixente. As traballadoras en situación de licenza por mor de embarazo percibirán o 100% da súa retribución nos termos que estableza a lexislación vixente.

3. Sempre que non se puideron gozar con anterioridade a causa do descanso maternal, poderán tomarse as vacacións ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

#### **Artigo 48. Paternidade.**

1. Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante 28 días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados.

2. O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento, adopción ou acollemento de fillo, ata que finalice a suspensión do permiso de maternidade ou inmediatamente logo da finalización de devandita suspensión.

3. A suspensión do contrato poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50%. O traballador deberá comunicalo ao empresario cunha antelación mínima de 15 días.

4. Os traballadores en situación de licenza por mor de embarazo percibirán o 100% da súa retribución nos termos que estableza a lexislación vixente.

5. Sempre que non se puideron gozar con anterioridade a causa do descanso de paternidade, o traballador poderá tomarse as vacacións logo de reincorporado ao seu posto de traballo cando o permitan as necesidades organizativas dos centros, intentando sempre que ese goce das súas vacacións poida ter lugar antes do 31 de xaneiro seguinte.

#### **Artigo 49. Adopción e acollemento.**

1. De conformidade co previsto no Real Decreto 295/2009, nos supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co código civil ou as leis civís das comunidades autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, de menores ata 6 anos, o permiso terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir do segundo, así como o suposto de fillo, ou menor adoptado ou colleito con discapacidade.

2. Este permiso tamén se gozará nos supostos de adopción ou acollemento tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co código civil ou as leis civís das comunidades autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, de menores de idade maiores de seis anos, cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias ou experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.

3. No caso de que a nai e o pai traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos

4. Os traballadores e traballadoras en situación de licenza por mor de embarazo percibirán o 100% da súa retribución nos termos que estableza a lexislación vixente.

5. Cando as vacacións coincidan total ou parcialmente co período de licenza por maternidade, adopción ou acollemento, estas gozaranse ata completar o mes, a continuación da alta médica ou cando acorden as partes.

#### **Artigo 50. Licenzas non retribuídas.**

Autorizaranse licenzas non retribuídas de ata dous meses dentro do ano natural nos casos de adopción no estranxeiro, sometemento a técnicas de reprodución asistida, hospitalización prolongada do cónxuxe ou parentes de primeiro grado do empregado ou acompañamento na asistencia médica de familiares (primeiro grado) con enfermidade crónica ou discapacidades graves.

#### **Artigo 51. Lactancia.**

De conformidade co previsto no artigo 37 do ET, as traballadoras, por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións ou acumulala en xornadas completas para a súa aproveitamento semanal ou mensual. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en 25 xornadas completas. Este permiso poderá ser exercido indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 6 do artigo 37 do ET.

## **CAPÍTULO VI**

### **Formación**

#### **Artigo 52. Principios xerais.**

As empresas teñen a competencia de organizar, planificar e decidir a formación máis adecuada a cada posto de traballo, tendo en conta os criterios que suscite a comisión sectorial de formación.

Os traballadores e traballadoras afectados polo presente convenio, terán dereito a ver facilitada a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, á realización de cursos de perfeccionamento profesional organizados pola propia empresa ou outros organismos, así como a recibir unha oferta formativa, estruturada en módulos formativos, vinculada á obtención dos certificados de profesionalidade e ao recoñecemento de competencias profesionais no marco do Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional.

A empresa e a representación dos traballadores e traballadoras recoñecen como dereito derivado da relación laboral, o da formación e promoción no traballo, salvando en calquera caso as necesidades de organización e bo funcionamento da empresa. Un factor básico para incrementar a motivación e a integración dos traballadores e traballadoras e crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular a promoción é a formación. En consecuencia, a formación haberá de pasar a un primeiro plano na preocupación da empresa, polo que esta comprométese a vincular a formación aos distintos procesos da carreira dos traballadores/as e á promoción.

A formación profesional na empresa orientarase cara aos seguintes obxectivos:

- a) Adaptación ao posto de traballo e ás modificacións do mesmo.
- b) Actualización e posta ao día das competencias e os coñecementos profesionais exixibles no posto de traballo. Especialización nos seus diversos grados, nalgún sector ou materia do propio traballo.
- c) Facilitar e promover a adquisición polos traballadores e traballadoras de títulos académicos e profesionais, relacionados co ámbito de actuación do presente convenio, así como ampliación dos coñecementos dos traballadores e traballa-



doras que lles permitan prosperar e aspirar a promocións profesionais e adquisición dos coñecementos doutros postos de traballo, todo iso relacionado co ámbito de actuación do presente convenio.

d) Programar ofertas de accións de formación profesional para o emprego referidas ao catálogo nacional de cualificacións, que permitan o recoñecemento de aprendizaxes coa acreditación da experiencia profesional e a formación profesional do sistema educativo, vinculada co desenvolvemento do sistema nacional de cualificacións.

e) Coñecer as condicións laborais do seu posto de traballo en evitación de riscos laborais.

f) Calquera outro obxectivo que beneficie profesionalmente tanto ao propio traballador/a como á dinámica da empresa.

#### **Artigo 53. Desenvolvemento da formación.**

1. A comisión sectorial de formación establecerá un proceso participativo para o desenvolvemento da formación, establecendo un calendario de actuacións:

1.1 Facilitarase un cuestionario de estudo sobre as necesidades formativas a cumprimentar polas empresas e os representantes legais dos traballadores e traballadoras, resultando un mapa de valoración dos distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2 Elaboración das propostas das accións formativas que teñan obxectivos e itinerarios formativos.

1.3 Petición á comisión xeral de formación continua daqueles cursos que se entenda deban ser financiados por ela.

1.4 Elaboración do calendario anual e catálogo xeral de cursos.

2. A formación se impartirá preferentemente durante o horario laboral. As horas lectivas de cursos contemplados como obrigatorios por parte da empresa serán considerados como xornada efectiva independentemente do horario de realización. En caso de ofertar a entidade cursos de asistencia voluntaria por parte do traballador/a, ou sendo este último quen propón a participación nalgunha acción formativa, de mutuo acordo, as partes fixarán as condicións de realización e, no seu caso, a compensación correspondente.

3. Para levar a termo os plans de formación elaborados pola comisión paritaria sectorial estatal de formación do convenio, que se desenvolvan en virtude do IV Acordo nacional de formación e sucesivos, as empresas afectadas polo presente convenio colectivo deberán adherirse ao plan de formación que se organice, solicite e co-xestione no marco destes acordos.

4. Os certificados de asistencia e aproveitamento, así como as valoracións e cualificacións obtidas en devanditos cursos, faranse constar no expediente dos traballadores e traballadoras que asistan e valoraranse para a súa promoción profesional.

5. Como criterio xeral para a asistencia aos cursos programados, terán prioridade os traballadores e traballadoras que participen en menos accións formativas e que estean desempeñando postos de traballo relacionados directamente coa materia obxecto do curso ou vaian desenvolvelas nun futuro próximo. Tamén se dará prioridade aos traballadores e traballadoras menos cualificados.

#### **Artigo 54. Permisos para a formación.**

1. Todos os traballadores e traballadoras afectados por este convenio terán dereito a 30 horas anuais, que poderán ser acumulables en períodos de ata 5 anos, dentro da súa xornada laboral para a súa formación no propio centro ou a permisos para a súa formación externa en materias relacionadas coa súa actividade profesional; queda a criterio da empresa a concesión de permisos para formación cando o solicite máis dun traballador/a e coincidan total ou parcialmente as datas do curso que soliciten.

Cando a empresa realice cursos de perfeccionamento e o traballador/a participe nos mesmos, os gastos de matrícula, desprazamentos e residencia, serán por conta daquela. Os traballadores que presten as súas funcións en horas nocturnas, ou noutro horario non coincidente coas horas en que se organicen as accións formativas, non se verán discriminados por tal motivo con respecto ao resto de traballadores. Terán xa que logo dereito tamén ás 0 horas de formación dentro da súa xornada aínda que non coincidan coas horas presenciais de formación. A empresa acordará co traballador a concreción da compensación en horas retribuídas de descanso que lle corresponda.

2. Permisos individuais de formación (PIF). Os traballadores afectados polo presente convenio, poderán solicitar permisos individuais de formación de acordo co previsto na lexislación vixente en cada momento. Na actualidade as normas de referencia son o Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, a Orde TAS/2307/2007, de 27 de xullo. As accións formativas, aprobadas pola comisión paritaria sectorial estatal de formación, para as cales poden solicitarse permisos individuais de formación deberán, de acordo co previsto na citada normativa cos seguintes puntos:

a) Non estar incluídas nas accións financiadas no catálogo xeral de accións formativas da empresa ou agrupado.

b) Estar dirixidas ao desenvolvemento ou adaptación das calidades técnico-profesionais do traballador/a e/ou á súa formación persoal.

c) Estar recoñecidas por unha titulación oficial.

d) Quedan excluídas do permiso de formación as accións formativas que non se correspondan coa formación presencial. Non entanto, admitírase a parte presencial das accións formativas realizadas mediante a modalidade a distancia.

e) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso individual de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

A duración do permiso non excederá as 200 horas ao ano.

3. Cando o traballador ou traballadora curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional de carácter oficial, a empresa sempre que as súas necesidades organizativas permítano, facilitaralle o cambio de quenda que fose imprescindible para compatibilizar o seu traballo coa realización dos seus estudos, así como, sendo posible, outorgaralle preferencia para elixir quenda de traballo.

4. O traballador ou traballadora terá dereito a dispoñer do tempo necesario para concorrer ás convocatorias oficiais de avaliación e acreditación da experiencia laboral para a obtención do certificado de profesionalidade correspondente. Este tempo poderá ser computado dentro do tempo dedicado a formación.

5. Tamén poderá gozar de permiso para concorrer a exames oficiais para a obtención dun título non computando como xornada efectiva de traballo.

## CAPÍTULO VII

### Xubilacións, relevos e reducións de xornada

#### Artigo 55. Xubilacións anticipadas.

As empresas e os seus empregados e empregadas de mutuo acordo poderán tramitar os sistemas de xubilacións anticipadas previstas na lexislación vixente.

#### Artigo 56. Redución da xornada.

A partir dos 55 anos o traballador ou traballadora poderá solicitar a redución da xornada de atención directa á metade da que estipula o convenio para a súa categoría laboral, sempre que o funcionamento da empresa o permita, completando o resto da xornada con outras actividades da empresa e manténdosele as retribucións íntegras.

Todo traballador pode solicitar a redución da xornada a partir dos 55 anos, coa redución proporcional do seu salario. A empresa, ante esta solicitude, virá obrigada a concedela inmediatamente.

#### Artigo 57. Contratos de relevo.

Ao persoal contratado para completar a xornada dos traballadores e traballadoras que fagan uso da xubilación anticipada, faráselle un contrato de substitución coas condicións que estipula a lexislación vixente e con dereito a ampliación da xornada no momento no que se produza o cese ou xubilación definitiva da persoa á que está relevando.

## CAPÍTULO VIII

### Dereitos sindicais

#### Artigo 58. Dereitos.

1. De acordo co artigo 8 do título IV da L.O.L.S., os traballadores e traballadoras afiliados a un sindicato poderán no ámbito da empresa ou centro de traballo:

a) Constituír seccións sindicais de conformidade ao establecido nos estatutos do sindicato.

b) Celebrar reunións, previa notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, todo iso fóra das horas de traballo, sen perturbar a actividade normal do centro.

c) Recibir información que lle remita o seu sindicato.

d) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar aos afiliados e aos traballadores en xeral, a empresa poñerá á súa disposición un taboleiro de anuncios que deberá situarse no centro de traballo e en lugar onde se garanta un adecuado acceso ao mesmo dos traballadores e traballadoras.

2. Quen ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico e estatal nas organizacións máis representativas, terán dereito, segundo o artigo 9 da LOLS, a:

a) Á asistencia e acceso aos centros de traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, previa comunicación ao empresario, sen interromper o traballo normal.

b) Os representantes sindicais que participen nas negociacións dos convenios colectivos, mantendo os seus vencellos como traballador en activo nalgunha empresa, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio da súa labor negociadora, sempre que estea afectado pola negociación.

c) Ao goce dos permisos non retribuídos necesarios para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo.

d) Á excedencia forzosa, con dereito a reserva do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debendo incorporarse ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data do cese.

#### **Artigo 59. Acumulación de horas sindicais.**

Para facilitar a actividade sindical na empresa, provincia, rexión, comunidade autónoma ou Estado, as centrais sindicais con dereito a formar parte da mesa negociadora do convenio, poderán acumular as horas dos distintos membros dos comités de empresa e, no seu caso, dos delegados de persoal pertencentes ás súas organizacións naqueles traballadores, delegados ou membros do comité de empresa que as centrais sindicais designen.

Para facer efectivo o establecido neste artigo, os sindicatos comunicarán á patronal o desexo de acumular as horas dos seus delegados e delegadas.

Os acordos que a efectos de fixar o número de permanentes sindicais que se negocien coas administracións na aplicación deste artigo, tamén serán notificados á organización patronal.

As administracións correspondentes farán efectivos os salarios de devanditos liberados, segundo a lexislación vixente.

Os sindicatos teñen a obrigaón de comunicar ao centro o nome do seu traballador liberado, previa aceptación do mesmo.

#### **Artigo 60. Reunión.**

Garantirase o dereito que os traballadores e traballadoras do centro teñen a reunirse no mesmo centro, sempre que non se perturbe o desenvolvemento normal das actividades do mesmo e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente.

As reunións deberán ser comunicadas ao director/a ou representante da empresa coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes ao centro que van asistir á asemblea.

Co fin de garantir este dereito ao persoal non docente, os centros poderán regular o traballo do día, co fin de facer posible a asistencia deste persoal a devanditas asembleas.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Melloras sociais**

#### **Artigo 61. Incapacidade temporal.**

O traballador percibirá como complemento salarial por conta do empresario, a diferenza que exista desde a contía do subsidio ata o 100% da retribución da mensuralidade anterior á baixa por incapacidade temporal durante o primeiro mes.

#### **Artigo 62. Comedor.**

Se fora posible, sempre e cando se poida asumir pola infraestrutura do centro, o persoal nos seus días de traballo, poderá efectuar a comida do mediodía nos comedores do centro no que traballe, abonando a cantidade que se defina nese momento, con previo aviso e nas horas que fixe a dirección do mesmo.

#### **Artigo 63. Anticipos e créditos.**

1. O traballador terá dereito a percibir anticipos a conta polo traballo realizado, sen que poida exceder de ata o 90 por 100 do importe do salario.

2. O persoal fixo de persoal con máis de dous anos de antigüidade, poderá solicitar un crédito cuxa contía non poderá exceder do importe de dous mensuralidades do soldo, supeditado á existencia de crédito orzamentario.

Devanditos créditos non reportarán interese algún e o seu reintegro deberá efectuarse deducíndose de cada mensuralidade unha décima parte do salario. Ninguén poderá solicitar novo crédito mentres non liquide o anterior.

**Artigo 64. Pólizas de responsabilidade civil.**

1. Todas os centros comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio, deberán ter subscrito cunha póliza de responsabilidade civil con suma asegurada non inferior a 150.000 € por sinistro que garanta a responsabilidade civil por accións ou omisións culposas ou negligentes realizadas por todo o persoal afectado por este convenio, incluíndose na mesma a defensa xurídica correspondente. Cando exista persoal con titulación e exerza de persoal sanitario, o seguro ha de cubrir a responsabilidade civil profesional sanitaria por accións ou omisións negligentes ou culposas cometidas no exercicio da súa profesión.

2. Os centros de traballo afectados por este convenio, nun prazo non superior a tres meses, a partir da publicación no BOP da Coruña do convenio, subscribirán dita póliza e notificarán publicamente, no mes de xaneiro de cada ano, aos representantes dos traballadores a subscrición ou renovación da mesma.

**CAPÍTULO X****Seguridade e saúde laboral****Artigo 65. Seguridade e saúde laboral.**

Os centros e o persoal dos mesmos incluídos no ámbito de aplicación deste convenio cumprirán as disposicións sobre seguridade e saúde laboral contidas na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e a normativa que a desenvolve. Para iso, deberán nomearse os delegados de prevención e os comités de seguridade e saúde nos ámbitos en que a lei establece.

**Artigo 66. Revisión médica.**

A empresa garantirá aos traballadores e traballadoras a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo que realicen cos protocolos básicos establecidos polas mutuas e aquelas probas específicas que o departamento de servizo de prevención e a comisión sectorial de seguridade e saúde laboral estableza para cada posto de traballo.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o traballador ou traballadora preste o seu consentimento. Exceptúase desta voluntariedade os supostos previstos no artigo 22 da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais.

**Artigo 67. Cambio de posto de traballo para embarazadas.**

1. A avaliación dos riscos a que se refire o art. 16 da Lei de prevención de riscos laborais deberá comprender a determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

2. Si os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactancia das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

3. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, malia tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do INSS ou da mutua, co informe do médico do servizo nacional da saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

4. No suposto de non ser posible o cambio de posto de traballo dentro do mesmo grupo profesional, a empresa, asegurará os beneficios e dereitos económicos ou doutro tipo inherentes ao seu posto anterior e a incorporación ao posto de traballo habitual cando a traballadora se reincorpore.

**Artigo 68. Plans de autoprotección.**

1. Todos os centros de traballo deben contar cun Plan de urxencia actualizado que inclúa o plan de evacuación, de acordo co Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposicións mínimas en materia de sinalización de seguridade e saúde no traballo.

2. O plan de autoprotección aterase ao previsto na lexislación vixente. Para a execución do plan de autoprotección, urxencia e evacuación, serán consultados os traballadores e traballadoras, permitindo a súa participación. Así mesmo, e

tal e como establecen as disposicións legais realizarase anualmente e será revisado e modificado tanto en función da súa eficacia como cando se cambien ou alteren algún dos lugares ou postos de traballo.

3. O empresario deberá informar aos traballadores e traballadoras, con carácter previo, a contratación dos servizos de prevención.

4. Así mesmo, a empresa informará aos representantes dos traballadores e traballadoras e a estes das consecuencias sobre a saúde que se derivan do traballo realizado mediante a avaliación de riscos e que poidan influír negativamente no desenvolvemento do artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais.

#### **Artigo 69. Pezas de traballo.**

1. Aos traballadores e ás traballadoras dotaráselles do equipo de pezas de traballo de acordo coas necesidades do servizo que prestan, para a reposición dos mesmos será preceptiva a entrega do material deteriorado. As pezas de abrigo daranse como mínimo cada 3 anos. Así mesmo cada centro de traballo responsabilizarase de dotar de todas as pezas de traballo e seguridade necesarias para a realización dos traballos.

2. Tendo en conta de que as pezas de seguridade non poden ter tempo de uso definido de antemán, estas entregaranse renovables no momento que estean deterioradas e fóra de uso. A utilización das pezas de traballo será obrigatoria para os traballadores nos centros de traballo durante a xornada laboral.

3. O equipo de protección individual (EPI) de seguridade é calquera equipo destinado a ser levado ou suxeitado polo traballador e a traballadora para que lle protexa dun ou varios riscos que poidan ameazar a súa seguridade e a súa saúde, así como calquera accesorio ou complemento destinado a tal fin.

4. Entrega dos equipos de protección individual. A empresa poñerá a disposición de cada traballador ou traballadora os equipos de protección e seguridade necesarios en función do posto de traballo que ocupe, ademais dos que se requiran por outros traballos non habituais; debendo asinar o rexistro de entrega de cada equipo de protección individual, sendo informado nese momento dos riscos que lle protexe, caducidade e medidas que debe adoptar para o seu coidado e mantemento; estando igualmente á súa disposición o folleto informativo do mesmo.

5. Obrigações dos traballadores. Débese utilizar o EPI unicamente para os usos previstos seguindo as instrucións do fabricante.

6. Levar posto o EPI mentres estea exposto ao risco. Os EPI entregados utilizaranse unicamente para os traballos da empresa e dentro da xornada de traballo; quedando totalmente prohibido deixalos, cambialos ou sacalos fóra do centro de traballo para outros menesteres. Igualmente, o traballador ten a obrigaçión de asistir cada día ao seu posto de traballo co equipo de protección e seguridade adecuado ás tarefas que ten que realizar habitualmente. Cando por causas imputables ao traballador, este non dispoña do equipo de protección adecuado ao traballo que debe realizar, non poderá desempeñar a súa tarefa ese día, polo que será obxecto de amoestación e / ou sanción nos termos previstos normativamente.

#### **Artigo 70. Delegados de prevención.**

1. Respecto da designación, nomeamento, funcións e garantías dos delegados de prevención, estarase ao previsto na lexislación vixente.

2. O crédito horario dos delegados de prevención será o que corresponda como representantes dos traballadores nesta materia específica, de conformidade co previsto no artigo 68 do ET e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a) O correspondente ás reunións do comité de seguridade e saúde.
- b) O correspondente a reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d) O destinado para acompañar á inspección de traballo e seguridade social nas visitas ao centro de traballo.
- e) O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos traballadores e traballadoras.
- f) O destinado á súa formación. Formación en saúde laboral.

Dentro dos plans formativos que a empresa debe acometer anualmente, e de conformidade co artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, impartirase a cada un dos traballadores e traballadoras unha formación teórica e práctica suficiente e adecuada, que se imputarán con cargo ás 40 horas de formación establecidas no artigo 54 do presente convenio. Esta formación, tal e como establece o art. 19.2 da Lei de prevención de riscos laborais, deberá impartirse sempre que sexa posible dentro da xornada de traballo, ou na súa falta, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido na mesma.

## CAPÍTULO XI

### Faltas e sancións

No non previsto neste convenio será de aplicación o recollido no Capítulo VII do Convenio Xeral do sector

#### Artigo 71. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves as seguintes:

- a) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo, sempre que polos prexuízos que orixine á empresa, ás persoas con discapacidade ou aos/ás compañeiros/as de traballo non deba ser considerada grave ou moi grave.
- b) Neglixencia no cumprimento das normas e instrucións recibidas.
- c) 3 faltas de puntualidade cometidas durante un período de 30 días.
- d) Non notificar nun prazo de 24 horas seguintes a ausencia, os motivos que xustificaron a falta ao traballo.

#### Artigo 72. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) A actuación con persoas con discapacidade que implique falta de respecto e de consideración á dignidade de cada un deles, sempre que non reúna condicións de gravidade que mereza a súa cualificación como moi graves.
- b) Falta de atención debida ao traballo encomendado e a desobediencia ás instrucións dos seus superiores en materia de servizo con prexuízo para a empresa ou para as persoas con discapacidade.
- c) Máis de 3 e menos de 10 faltas de puntualidade cometidas durante un período de 30 días.
- d) O incumprimento das medidas de seguridade e protección establecidas pola empresa; se este incumprimento implicase risco de accidentes para si ou para os seus compañeiros ou persoas atendidas no centro ou perigo de avarías nas instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.
- e) Faltar inxustificadamente ao traballo máis dun día nun período de 30 días.
- f) A reiteración ou reincidencia en falta leve no prazo de 60 días.

#### Artigo 73. Faltas moi graves.

Serán faltas moi graves:

- a) A actuación con persoas con discapacidade que implique falta de respecto ou de consideración á dignidade de cada un deles.
- b) O abandono do traballo ou neglixencia grave cando cause graves prexuízos á empresa ou poida orixinalos ás persoas con discapacidade.
- c) Os malos tratamentos de palabra ou obra aos xefes e compañeiros/a.
- d) A fraude, a deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, e o furto, roubo ou complicidade, tanto na empresa como a terceiras persoas, labor dentro das dependencias da empresa ou durante o servizo.
- e) O incumprimento das medidas de seguridade e protección establecidas pola empresa.
- f) O abuso de autoridade.
- g) A simulación de enfermidade ou accidente.
- h) A falta inxustificada ao traballo durante 3 días nun período dun mes.
- i) Máis de 20 faltas de puntualidade cometidas nun ano.
- j) A reiteración ou reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

#### Artigo 74. Sancións.

A empresa ten facultade de impor sancións. Todas as sancións deberán comunicarse por escrito ao traballador/a, indicando os feitos, a gradación da mesma e a sanción adoptada. As faltas graves ou moi graves deberán ser comunicadas para o seu coñecemento aos representantes legais dos traballadores se os houbese.

As sancións máximas que poderán impor as empresas, segundo a gravidade e circunstancias das faltas, serán as seguintes:



a) Faltas leves:

Amoestación verbal. Se fosen reiteradas, amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amoestación por escrito con coñecemento dos delegados de persoal ou Comité Empresa. Suspensión de emprego e soldo ata 15 días cando exista reincidencia.

c) Faltas moi graves:

Amoestación de despedimento.

Suspensión de emprego e soldo ata 60 días.

Despedimento.

**Artigo 75. Prescrición.**

As infraccións cometidas polos traballadores e traballadoras prescribirán, en caso de faltas leves, aos 10 días, as graves aos 15 días e as moi graves aos 50 días, en todos os casos a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión.

## CAPITULO XII

### Clasificación profesional

**Artigo 76. Ordenación funcional.**

Enténdese por ordenación funcional a estruturación da totalidade das actividades do centro por postos de traballo de características similares, organizados segundo criterios obxectivos de eficacia, mando e calidade.

De conformidade con este principio de ordenación o conxunto de postos de traballo do centro poderán ser distribuídos pola empresa nalgún dos grupos seguintes:

Postos de actividade normal: Son os postos relacionados cos cometidos e funcións habituais que pola súa propia natureza identifican a actividade do centro.

Postos de dirección e de mando intermedio: Son aqueles cuxo desempeño supón, ademais do adecuado nivel de aptitude profesional, unha relación de confianza coa empresa para as persoas que os desempeñan. Supón o exercicio habitual e normal dunha función de mando e especial responsabilidade xerárquica sobre a actuación doutros postos de traballo, debendo realizar os traballos que deles dependen cando as necesidades do servizo así o requiran.

As cantidades que en concepto de complemento de postos de mando e especial responsabilidade poida percibir quen sexa designado para iso pola dirección do centro, deixarán de percibirse cando o interesado cese no desempeño do citado posto; consecuentemente o mencionado complemento non será consolidable. Ao cesar no posto, o interesado/a, no seu caso, poderá incorporarse ao posto de actividade normal que viña desempeñando anteriormente, séndolle de aplicación as condicións de traballo reguladas no presente convenio para este posto de actividade normal.

**Artigo 77. Postos de actividade normal.**

1. Será facultade da dirección da empresa determinar os postos que integren funcionalmente cada centro de traballo ou unidade produtiva e o designar ás persoas que deban ocupalos, segundo as normas deste convenio, de acordo coas súas aptitudes, grupo profesional, cualificación de referencia, competencias profesionais e coas tarefas asignadas ao posto.

2. Enténdese por aptitude profesional a capacidade e / ou adecuación do traballador/a para desempeñar un posto de traballo, así como o feito de evidenciar un nivel de competencias profesionais adecuado para desempeñalo con éxito.

**Artigo 78. Sistema de clasificación profesional.**

1. Os asinantes do presente convenio establecen un sistema de clasificación profesional que pretende desenvolver unha estrutura que se corresponda coas necesidades da Asociación, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen merma da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación algunha por razóns de idade ou sexo, ou de calquera outra índole, baseado na implantación de grupos profesionais para os servizos de atención a persoas con discapacidade.

2. Cada grupo profesional inclúe diferentes postos de traballo, e para cada grupo, identifícanse as competencias profesionais que as partes consideran máis adecuado evidenciar para constatar o mellor desempeño do posto de traballo.

Son competencias transversais claves, comúns ao conxunto de postos, as de orientación ao servizo e ao cliente, traballo en equipo, identificación coa organización, responsabilidade, iniciativa e comunicación.

3. O persoal que preste os seus servizos na Asociación quedará integrado nalgún dos grupos profesionais seguintes, de acordo coa competencia xeral desenvolvida, as súas funcións, a súa posición no organigrama e os requirimentos de acreditación ou titulación que se consideraron prioritarias para determinar o máis adecuado desempeño dos postos de traballo:

## I. GRUPOS PROFESIONAIS

### GRUPO A: TITULADOS SUPERIORES (Grao superior ou posgrao)

#### PERSOAL DE ATENCIÓN DIRECTA

1. Son aquelas persoas contratadas en función da súa titulación de grado superior ou posgrao para exercer labores propios da súa especialidade. Agrúpanse dentro desta Categoría: Os psicólogos/as, pedagogos/as, psicopedagogos/as, médicos, e calquera outra especialidade que poida necesitar a empresa para o normal desenvolvemento da súa actividade.

### GRUPO B: TITULADOS MEDIOS OU GRAO

#### PERSOAL DE ATENCIÓN DIRECTA

##### B.1. Titulado de Grao Medio ou grao.

Son aquelas persoas contratadas en función dunha titulación de grado medio coa especialidade que poida necesitar a empresa para o normal desenvolvemento da actividade

##### B.2.- Terapeuta ocupacional

É o profesional que, estando en posesión da titulación adecuada, e programa os tratamentos específicos da materia. Realiza tratamentos de terapia física coa provisión de axudas técnicas necesarias para as actividades da vida diaria. Realiza tratamento para a integración sociolaboral, todo iso en colaboración co equipo técnico.

##### B.3.- Fisioterapeuta

É o profesional que, estando en posesión da titulación adecuada, encárgase da prevención, mantemento e/ou mellora das alteracións referentes ao aparello locomotor-neurolóxico coordina, participa e avalía tratamentos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonómia e aplicación de axudas técnicas aos usuarios dos servizos.

##### B.4.- Logopeda/ Mestres/as de Audición e Linguaxe

É o profesional que coa titulación adecuada, ten a función de detectar, explorar, atender aos trastornos de voz, audición, fala e linguaxe e outras técnicas de comunicación alternativas. Avalía e programa os tratamentos específicos da materia. Dota de sistemas alternativos e/ou aumentativos de comunicación. Elabora os tratamentos individuais e/ou grupais relacionados coa alimentación e coa comunicación funcional

##### B.5.- Traballador/a Social

É a persoa que coa titulación adecuada ten as seguintes funcións:

- Arbitrar equipamentos substitutivos do fogar.
- Proporcionar prestacións técnicas a persoas que se atopan en graves dificultades para acceder ao uso normalizado dos sistemas ordinarios de protección social.
- Fomentar as medidas de reinserción orientadas a normalizar as condicións de vida dos discapacitados.
- Atender as disfuncións básicas que se producen no medio social e nos núcleos de convivencia básicos, corrixíndoas ou en todo caso compensándoas.
- Coordinación con pais, equipos técnicos e profesionais que atenden ao discapacitado.

##### B.6.- Educador Social

É quen, coa titulación adecuada, realiza tarefas de intervención directa cos usuarios e familias. Participa cos técnicos no estudo e elaboración do plan de intervención de cada usuario.

##### B.7.- Diplomado/a universitario/a de enfermería

É o profesional que, en virtude da súa titulación, é contratado para exercer as funcións sanitarias propias da súa especialidade.

## PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN

### B.8.- Xefe de Administración

É o profesional que, estando en posesión da titulación adecuada, ten ao seu cargo a dirección administrativa da empresa ou centro, dependendo del as diversas funcións administrativas ás que imprime unidade. Deberá ter preparación completa dos distintos traballos que unha administración supón, estará ao tanto da lexislación e disposicións oficiais que se dicten en relación co servizo que ten encomendado e cantas instrucións dea a empresa para a boa marcha administrativa e ordenación dos servizos.

## GRUPO C

Agrúpanse nesta categoría todos aqueles profesionais que son contratados preferentemente en virtude da súa titulación de Bacharelato, FP-II ou equivalente, para exercer en funcións propias da súa especialidade ou experiencia.

Pertencen a este grupo as seguintes categorías profesionais:

### PERSOAL DE ATENCIÓN DIRECTA

#### C.1.- Monitor de taller / encargado de taller ou apoio.

É o profesional que está á fronte dun taller determinado e encárgase de:

- Elaborar, aplicar e supervisar os programas de aprendizaxe de coñecementos teórico-prácticos propios da súa especialidade.
- Manter o equipamento do taller (maquinaria e ferramentas) en condicións óptimas de seguridade hixiene e funcionamento.
- Iniciar aos atendidos no manexo da maquinaria específica do seu taller.
- Controlar a actividade produtiva do seu taller: entradas e saídas de material e facturación en talleres de produción propia.
- Coordinarse co monitor ocupacional cando este deba aplicar ou supervisar programas de aprendizaxe laboral propios da especialidade.
- Elaborar puntos concretos da programación, que teñan relación coa súa especialidade.
- Apoiar ao psicólogo/a en as pautas ou programas elaborados por estes.

#### C.2.- Monitor/a de lecer e tempo libre

É quen coa titulación adecuada colabora directamente co responsable de actividades na organización e realización das actividades de lecer e vida social.

#### C.3.- Educador/a, Monitor/a e Técnico de Integración Social de Residencia e/ou de Centro de Día.

É o que coa titulación adecuada dedícase a realizar xunto co persoal técnico as actividades educativas sociais e culturais que se realicen en dito servizo. Aplica baixo a supervisión do persoal técnico inmediato superior os programas de aprendizaxe de hábitos de autonomía, de habilidades sociais e integración social.

#### C.4.- Monitor ocupacional / Técnico Integración Laboral ou social.

É aquel profesional que, coa titulación adecuada ou calquera outra que lle habilite para esta función, é responsable dun taller e un grupo de usuarios especialmente, na aplicación dos programas do área ocupacional e de formación laboral, así como nos de autonomía persoal e integración social, en colaboración co resto do equipo técnico. É responsable dos recursos instrumentais, en canto ao control, mantemento e transformación do seu taller e grupo de traballo. Participa na elaboración e execución dos programas, rexistros, avaliación correspondentes aos usuarios do seu grupo. É o responsable directo dun grupo de persoas con minusvalía na realización de programas do centro ocupacional, tanto si desenvólvense na sé do centro como en calquera outro lugar.

#### C.5.- Axudante Técnico Sanitario

É o profesional que, en virtude da súa titulación, é contratado para exercer as funcións sanitarias propias da súa especialidade.

### PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS

#### C. 6.- Técnico Xestión Administrativa

É a persoa que coa titulación pertinente actúa ás ordes do xerente ou xefe de Administración, e que se encarga dun servizo determinado, con iniciativa e responsabilidade no mesmo e con outros empregados ou non ao seu cargo.

**C.7.- Técnico en Atención Sociosanitaria.**

É o profesional que, en virtude da súa titulación, é contratado para exercer as funcións sociosanitarias propias da súa especialidade

**GRUPO D**

Pertencen a este grupo todos aqueles traballadores que preferentemente con titulación de F.P.I ou Graduado Escolar, son contratados para realizar algunha das seguintes funcións:

**PERSOAL DE ATENCIÓN DIRECTA****D.1.- Coidador / Auxiliar Ocupacional.**

É o traballador que, posuíndo a capacidade para desenvolver funcións polivalentes na asistencia e atención directa das persoas con discapacidade, coidan da orde e execución das actividades en todos os actos do día e da noite, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, ata de modificación de conduta, podendo ter a responsabilidade dun grupo en actividades de aseo persoal, habitacións, coidados hixiénicos, alimentación, lecer e tempo libre, excursións, etc., e demais funcións asistenciais e de integración que lle sexan encomendadas.

**PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS****D.2.- Oficial administrativo de 1ª.**

É a persoa que coa titulación pertinente actúa ás ordes do xerente ou xefe de Administración, e que se encarga dun servizo determinado, coa iniciativa e responsabilidade no mesmo e con outros empregados ou non ao seu cargo

**D. 3.- Xefe cociñeiro/a / Governanta.**

É o que se encarga da intendencia alimentaria do Centro, do fornezo, elaboración, condimentación e presentación dos alimentos así como do coidado do seu servizo nas debidas condicións. É responsable tamén do mantemento e conservación das máquinas e utensilios.

**D.4.-Cociñeiro/a.**

É o que se encarga da intendencia alimentaria do Centro, do abastecemento, elaboración, condimentación e presentación dos alimentos así coma do coidado do seu servizo nas debidas condicións. É responsable tamén do mantemento e conservación das máquinas e utensilios.

**GRUPO E**

Pertencen a este grupo aqueles traballadores e traballadoras que sen ningún requisito de titulación son contratados para realizar as funcións de:

**PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS****E.1.- Garda/ vixiante.**

É a persoa encargada de custódia e vixilancia das dependencias e dos centros, supervisión do estado das instalacións nos momentos en que non hai actividade normalizada, especialmente durante as noites e días festivos.

**E.2.- Auxiliar de servizos xerais e domésticos.**

É a persoa que se ocupa do aseo e limpeza das dependencias do centro, do lavado, costura, prancha, así como dos utensilios de cociña.

**E.3.- Oficial administrativo de 2ª.**

É a persoa que con iniciativa e responsabilidade restrinxida, ás ordes dun superior (Oficial Administrativo de 1º ou xefe de Administración), executa traballos de carácter auxiliar secundario que só requiren coñecementos xerais técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, arquivos, operacións bancarias simples, etc.

e calquera outra operación elemental de carácter administrativo.

**E.4.- Auxiliar de xestión Administrativa.**

É quen se dedica a operacións elementais de carácter administrativo e que non requiren iniciativa profesional.

**E.5.- Auxiliar de Comedor.**

É o traballador que contratado para ese efecto e ás ordes do equipo técnico colabora con este á hora de distribuír e administrar comidas ás persoas con discapacidade.

E.6.- Auxiliar de Transporte.

É o profesional que se ocupa de:

- Subir e baixar ás persoas con discapacidade, as súas bolsas e cadeiras de rodas.
- Controlar o aseo e limpeza no traxecto.
- Participar na confección de horarios e itinerarios.
- Pasar parte inmediato das incidencias.

E.7.- Conductor/a.

É o traballador ou traballadora que estando en posesión do carné esixido para o efecto pola lexislación vixente para os servizos públicos de viaxeiros ten ao seu cargo o traslado das persoas con discapacidade tanto en autocares como en turismos habilitados a tal fin.

E.8.- Conserxe.

É a persoa encargada de facer recados dentro e fora do Centro, orientar ao público, copiar e fotocopiar documentos, recoller e entregar correspondencia, atender o teléfono, vixiar os accesos ao Centro e a súas dependencias, controlando as entradas e saídas das persoas e dar parte ao seu superior inmediato das reparacións necesarias.

## II. CATEGORÍAS FUNCIONAIS

Agrúpanse baixo este epígrafe os cargos temporais de coordinación e dirección que a continuación se especifican:

### I. Persoal directivo.

Xestiona procesos consistentes en organizar, dirixir e controlar as actividades e accións propias do funcionamento da Asociación.

Esíxeselle evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderado, desenvolvemento doutras persoas, toma de decisións, comprensión da organización, e Integración e globalizade, ademais de en as competencias transversais comúns ao sector. Inclúranse dentro deste grupo os postos de traballo do máximo nivel de xestión estratéxica que conformen o equipo director.

### II. Persoal mando intermedio.

Integra, coordina, dirixe e ordena o traballo dun grupo de colaboradores ou dunha unidade determinada. Esíxeselle evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderado, desenvolvemento doutras persoas e toma de decisións, ademais de nas competencias transversais comúns ao sector.

Inclúranse dentro deste grupo os seguintes postos de traballo:

1. Coordinador de Área / servizos
2. Coordinador de Residencia
3. R/S de centro

#### 1.- Coordinador de Área / Servizos.

É a persoa responsable do correcto funcionamento dos Centros dunha área específica, e o representante das instancias superiores.

Serán as súas funcións as seguintes:

- Organización dos servizos de rehabilitación da zona determinada.
- Levar a cabo a supervisión e organización da área de Recursos Humanos propios dos servizos da súa área territorial.
- Participación nos procesos de selección do novo persoal dos servizos da súa área.
- Organización e supervisión das tarefas de xestión administrativa da súa área.
- Fixar os obxectivos do centro baixo a súa supervisión.

#### 2.- Coordinador/a de Residencia.

Son as súas funcións:

- Promover e avaliar os programas necesarios para conseguir a maior autonomía persoal, social e de lecer, facilitando aos monitores de residencia os recursos necesarios para poder levar a cabo os programas e fomentar diversas actividades en beneficio das persoas con discapacidade.

- Estar en contacto directo cos pais e familiares para favorecer a boa evolución e desenvolvemento das persoas con discapacidade, en colaboración co director, nas áreas da súa competencia.

- Realizar aquelas funcións que con arranxo ao seu posto e categoría profesional necesítense, dependendo das características de cada residencia.

3.- Responsable de Centro.

É a persoa responsable do correcto funcionamento do Centro, e o representante das instancias superiores.

Serán as súas funcións as seguintes:

- É responsable da xestión global do Centro, coordinándose cos órganos superiores correspondentes.

- Coordina e organiza os programas e actividades de todos os departamentos do Centro para así conseguir un funcionamento efectivo do mesmo.

- Presta asesoramento e apoio dentro do ámbito das súas competencias aos órganos de participación do Centro, elevando aos órganos superiores as propostas e resolucións que se adopten.

- É o responsable ante a entidade titular do persoal do Centro.

Observacións:

En todo caso, as divisións ou áreas funcionais indicadas anteriormente así como a enumeración dos grupos profesionais e postos de traballo ten carácter enunciativo, sen que iso supoña obrigación de ter previstos todos eles nunha mesma organización. Da mesma xeito, na asociación poderán existir outros postos de traballo específicos que se reflectirán nas correspondentes relacións de postos de traballo de cada entidade. Estas relacións remitiranse á comisión paritaria para o seu coñecemento e control.

#### **Artigo 79. Promoción profesional.**

Todas as persoas traballadoras terán dereito á promoción profesional. A promoción profesional estará baseada na mellora das competencias profesionais a través da formación continua e do contraste da súa experiencia, a fin de posibilitarlle o exercer unha función do seu mesmo ou superior nivel de complexidade.

Os ascensos de grupo profesional faranse de acordo coas competencias recoñecidas á persoa traballadora e a súa adecuación ao posto de traballo concreto a cubrir. En caso de igualdade terase en conta a antigüidade do traballador no centro.

#### **Disposicións adicionais**

1.- Plan de igualdade.

Este plan afectará a todo o persoal, terá unha vixencia anual e perseguirá, polo menos, os seguintes obxectivos:

Obxectivo xeral:

Previr e eliminar as situacións de desigualdade entre homes e mulleres que puidese haber na empresa.

Obxectivos específicos:

Equilibrar o número de mulleres e homes que compoñen o persoal da empresa.

Equilibrar a presenza feminina ou masculina naqueles postos ou categorías onde exista unha menor representatividade.

Garantir a igualdade de posibilidades no desenvolvemento profesional de mulleres e homes

Favorecer o acceso á formación de todo o persoal, fundamentalmente de quen se incorpore de permisos ou suspensións de traballo.

Garantir un sistema retributivo, por todos os conceptos, que non xere discriminación por razón de sexo.

Conciliar a ordenación do tempo de traballo para o persoal con postos de responsabilidade,

mediante a adopción de medidas que fagan compatible a vida persoal, familiar e laboral.

Prevención do acoso.

Introdución da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa da empresa.

O plan afectará, polo menos, aos seguintes ámbitos de aplicación:

1. Estrutura do persoal.

2. Contratación.



3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
8. Prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización e comunicación.

2. Crearase a comisión de igualdade cuxa misión será revisar de forma periódica o cumprimento da non discriminación por razón de sexo, a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, garantir a aplicación das medidas e analizar as que se levaron a cabo; todo iso co obxecto de avaliar o seu resultado e propor novas accións. Tamén levará a cabo o proceso de denuncia do acoso.

#### ANEXO 1

Formulario de consulta á comisión paritaria do convenio

Á comisión paritaria do I Convenio colectivo APEM

Consultante: (Nome, dirección e teléfono)

En calidade de:

- a) Empregado (posto de traballo):
- b) Empresa (cargo):
- c) Organización sindical (cargo):

Descrición dos feitos sobre os que versa a consulta:

Artigos do convenio que afectan á consulta:

Existe negociación na empresa:

(en caso afirmativo expóñase resumidamente a postura das partes)

Demanda concreta de resolución:

Documentación concreta que se acompaña:

(Achegarase toda a información que se considere oportuna, que poida contribuír á resolución da consulta e a probar os feitos en que se basea a petición do consultante)

Nota: Si en calquera cadro de información necesítase máis espazo, achegue unha folla, sinalando o punto de referencia ao que se refire.

En..... a ..... de ..... de 20 .....

Asinado:

## ANEXO II: Táboas salariais 2016

GRUPO A	SALARIO BASE	CDP 0,75% / ANO (do salario base)
1. Persoal titulado de grao superior	1.674,84	
2. Psicólogo/a	1.674,84	
3. Pedagogo/a	1.674,84	
4. Psicopedagogo/a	1.674,84	
5. Médico/a	1.674,84	
<b>GRUPO B</b>		
1. Persoal titulado de grao medio	1.233,56	
2. Logopeda	1.233,56	
3. Fisioterapeuta	1.233,56	
4. Traballador/a social - Educador social	1.233,56	
5. Diplomado universitario de enfermería	1.233,56	
6. Terapeuta ocupacional	1.233,56	
7. Psicomotricista	1.233,56	
8. Xefe/a de administración	1.339,85	
9. Profesor/a de taller	1.157,29	
<b>GRUPO C</b>		
1. Técnico/a en integración social/ Laboral	1.157,29	
2. Preparador/a laboral	1.157,29	
3. Monitor	1.157,29	
4. Educador/a	1.157,29	
5. Axudante/a técnico sanitario		
6. Técnico xestión administrativa	1.198,47	
7. Encargado de taller ou apoio	1.144,60	
<b>GRUPO D</b>		
1. Coidador	911,49	
2. Auxiliar de enfermería.	911,49	
3. Governante/a / Xefe de cociña	993,59	
4. Cociñeiro/a	853,25	
5. Oficial/a de 1.ª de administración	899,82	
<b>GRUPO E</b>		
1. Auxiliar de xestión administrativa	805,04	
2. Oficial/a de 2.ª de administración.	860,70	
3. Oficial/a de 1.ª de oficios.	906,18	
4. Oficial/a de 2.ª de oficios	853,25	
5. Conductor/a	853,25	
6. Conserxe	808,60	
7. Ordenanza	779,03	
8. Telefonista	741,96	
9. Axudante cociña / axudante transporte	744,65	
10. Persoal de servizos domésticos	723,38	
11. Porteiro/a-vixilante / garda	748,87	

**ANEXO III: Residencia e Centro día****Artigo 1: Ámbito de aplicación.**

Quedan afectados polo presente anexo unicamente os traballadores cuxa categoría profesional se define dentro do mesmo anexo no artigo 2 e prestan servizos nas Unidades Residenciais e Centros de día. Quedan excluídos do ámbito de aplicación deste anexo o resto dos profesionais que prestan servizos no resto de centros.

Aos traballadores afectados por este anexo lles será de aplicación o regulado no articulado xeral do convenio en todo aquilo que non se regule neste anexo.

**Artigo 2: Grupos profesionais e postos de traballo.**

Segundo os criterios de clasificación recollidos no artigo 78 deste convenio, estes centros estarían integrados polos seguintes postos de traballo:

D.1.- Coidador / Auxiliar Ocupacional.

C.3.- Educador/a, Monitor/a e Técnico de Integración Social de Residencia e/ou de Centro de Día.

- C.7.- Técnico en Atención Sociosanitaria

- B.2.- Terapeuta ocupacional

- C.4.- Monitor ocupacional / Técnico Integración Laboral ou social.

- D. 3.- Xefe cociñeiro/a / Gobernanta

- D.4.-Cociñeiro/a.

- E.1.- Garda/ vixiante

- E.2.- Auxiliar de servizos xerais e domésticos

- E.5.- Auxiliar de Comedor.

- E.6.- Auxiliar de Transporte.

- E.7.- Conductor/a.

- E.8.- Conserxe

**Artigo 3: Definicións profesionais.**

As definicións profesionais das categorías indicadas no artigo anterior correspóndense coas xerais indicadas no artigo 78 do convenio.

**Artigo 4: Xornada laboral e distribución do tempo de traballo.**

A xornada de traballo de todo o persoal ten carácter irregular, en función das distintas quendas establecidas de cara ao correcto funcionamento dos servizos, cun máximo de 1.729h anuais.

**Artigo 5: Calendario laboral.**

A empresa elaborará un calendario laboral de acordo ao previsto no Artigo 39. Dada as características destes servizos, este calendario debера expoñerse en lugar visible dos centros de traballo antes do 15 de Xaneiro de cada ano.