

## **III CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE TERCEIRA IDADE DA COMUNIDADE AUTÓNOMA GALEGA**

### **Capítulo I**

#### **● Artigo 4.- Vixencia e duración.**

A vixencia deste convenio será por tempo indefinido en todos os seus contidos, ata que as partes decidan substituílo por outro negociado en todo ou en parte e de acordo co previsto no artigo 5º do convenio, *iniciando a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2009 e esta será inicialmente ata o 31 de decembro de 2010.*

### **Capítulo III**

#### **● Artigo 11.- Clasificación profesional.**

Establécense os grupos profesionais, segundo o nivel de titulación, coñecemento e experiencia esixidas para o seu ingreso. En virtude da tarefa que se vai realizar e da idoneidade da persoa, cando non se crea necesario a esixencia da titulación, o contrato determinará o grupo no que se ten que integrar a persoa contratada de acordo cos coñecementos e as experiencias necesarias en relación ás funcións que se van exercer:

Grupo A1: Director/a e Administrador/a.

Grupo A2: Titulados superiores e mandos.

Grupo B: Titulados medios.

Grupo C: Persoal técnico e mandos intermedios.

Grupo D: Persoal auxiliar.

Grupo E: Persoal subalterno e persoal non cualificado.

*As categorías profesionais son as que se definen na táboa salarial deste convenio. A súa definición e funcións constan no anexo III. A clasificación en persoal de atención directa determínase no anexo V.*

#### **Artigo 12º**

**1. Contrato de traballo.** Tódolos contratos de traballo formalizaranse por escrito, remitíndose en canto á regulación das súas condicións laborais ao presente convenio colectivo.

Contratos de duración determinada.

A) Os contratos eventuais que se concerten para atender as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas, excesos de pedidos, recollidos ao abeiro do artigo 15.1º.b do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores/as (Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo), poderán ter unha duración máxima de *doce* meses, dentro dun período de dezaoto meses, contados a partir do momento en que se produzan as ditas causas. Se se subscriben por un período inferior poderán prorrogarse ata o período máximo.

Poderanse subscribir contratos de duración determinada para substituír os/as traballadores/as con dereito a reserva de posto de traballo coas condicións estipuladas

no artigo 15.1º.c) do E.T. Os contratos recollidos neste apartado non poden superar o 10% do cadro de persoal.

B) Os contratos en prácticas non serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses ata o máximo do límite legal. As retribucións para estes contratos serán como mínimo do 80% no primeiro ano e o 90% no segundo, das retribucións da categoría correspondente sen que en ningún caso sexan inferiores ao establecido legalmente. Estes contratos non poden superar o 10% do cadro de persoal.

Fíxase un prazo de superación do período de proba de 15 días.

C) Os contratos celebrados por aprendizaxe e para a formación, non serán inferiores a doce meses prorrogables en períodos de seis meses ata o máximo legal. Os contratos de aprendizaxe non se poderán realizar para traballadores/as adscritos aos grupos D e E, nin a traballadores/as maiores de 20 anos, agás minusválidos, que non terán límite de idade. As retribucións para estes contratos serán como mínimo do 80% no primeiro ano e do 90% no segundo, segundo a categoría correspondente, sen que en ningún caso sexa inferior ao establecido legalmente. O persoal contratado nesta modalidade non poderá superar o 10% do cadro de persoal.

Fíxase un período de proba de 15 días.

A comisión paritaria do convenio será a encargada de fixar a formación mínima que deben ter os contratados, mediante a modalidade de prácticas e aprendizaxe. Así mesmo, velará polo cumprimento do Real decreto 2317/1993, do 29 de decembro, en canto á titulación esixida para cada unha das modalidades de contratación.

Os contratados a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias.

De acordo coas disposicións legais reguladoras das competencias en materia dos dereitos de información dos representantes legais dos traballadores/as en materia de contratación, artigo 64.1º.2 do E.T. (Real Decreto 1/1995, do 24 de marzo) facilitarase copia básica do contrato de traballo aos representantes legais dos traballadores/as.

Os asinantes deste convenio asumen o compromiso de que nos contratos de posta á disposición, subscritos entre as empresas de residencias da terceira idade e as ETT, (Empresas de Traballo Temporal), se incluírá unha cláusula, que garantirá que os traballadores/as pertencentes a estas ETT percibirán, cando menos, as retribucións que figuran neste convenio para a categoría que lles corresponda.

## **2. Estabilidade no emprego.**

Tódolos contratos realizados polas empresas afectadas por este convenio axustaranse ao principio de causalidade na contratación.

As empresas entregaránlles por escrito, cada ano, aos representantes legais dos traballadores/as e á Comisión Paritaria, a relación de traballadores/as coa modalidade de contrato que teñen cada un deles, fixándose a evolución do emprego indefinido nas mesmas.

Os contratos de carácter indefinido que con arreglo á normativa vixente están incentivados en base ás cotizacións á Seguridade Social, co fin de poder facer os informes favorables para percibir esta incentivación, será a Comisión Paritaria a que teña a obriga de visalos, comprobando que se subscriben con arreglo á lei.

A fin de fomentar a contratación indefinida e de dotar dunha maior estabilidade aos contratos vixentes, acórdase que todas as empresas afectadas polo presente convenio terán un 85% de persoal, sobre o persoal mínimo que legalmente lle sexa esixida en cada situación, con contratos indefinidos a data 1 de xaneiro de 2008 e durante toda a vixencia deste Convenio. No caso de empresas de nova creación terán que alcanzarse as seguintes porcentaxes:

- Á finalización do primeiro ano de actividade **50 %**
- Á finalización do segundo ano de actividade **85 %**.

En consecuencia, as porcentaxes máximas de contratación temporal, en calquera das modalidades previstas no presente convenio, serán as que resulten de restar ao 100% da plantilla os compromisos de contratación indefinida establecidos no parágrafo anterior de cada un dos anos de vixencia do presente convenio, coa excepción dos contratos en prácticas e formativos.

Para dar efectividade ao cumprimento da porcentaxe acordada neste apartado, as empresas que non as cumpran transformarán os contratos temporais necesarios en indefinidos ata completar a porcentaxe acordada por orde de maior antigüidade, excluindo os contratos interinos para substitución de persoal.

Para calcular o cumprimento das porcentaxes acordadas neste apartado, tomarase como referencia o número de postos de traballo ocupados de forma continua no ano inmediatamente anterior.

#### ● **Artigo 14.- Ingreso e provisión de vacantes.**

Os postos vacantes ou de nova creación serán cubertos conforme o seguinte procedemento:

1.- ***Convocatoria interna: terán dereito de preferencia a cubrir as vacantes existentes os/as traballadores/as que pertenzan a mesma empresa en calidade de fixos, sempre que reúnan as condicións que se esixen para o desenvolvemento dese posto de traballo. Se as vacantes non se cobren con traballadores/as fixos/as, cubriranse con traballadores/as con contratos de duración determinada, por orde de antigüidade na empresa.***

2. Convocatoria externa: se a praza non se cobre a través do procedemento anterior realizarase mediante oferta externa debendo superar unhas probas de capacitación para o traballo a desenrolar; as ditas probas serán adecuadas ao perfil do posto de traballo.

3. Para os ingresos, provisión de vacantes e ascensos formarase unha comisión na que estará representado un membro dos sindicatos asinantes do convenio, segundo o anexo IV.

#### ● **Artigo 18.- Cambio de quendas.**

Terán preferencia para o cambio de quendas, dentro da súa categoría, as persoas que acrediten maior antigüidade ***respectando a lexislación vixente***. Este baremo poderá completarse cos representantes dos/as traballadores/as nas diferentes empresas afectadas por este convenio, con respecto sempre aos principios de dereito necesarios.

***Igualmente, os e as traballadoras, mediante comunicación por escrito previa á empresa, poderán cambiar os seus turnos de traballo diários sempre que se corresponda a categoría.***

#### ● **Artigo 19°.-Mobilidade xeográfica e provisión de vacantes.**

Os traballadores/as, agás os contratados especificamente para prestaren servizos en empresas con centros de traballo móbiles e itinerantes, non poderán ser trasladados a un centro de traballo distinto da mesma empresa.

*Sen prexuízo do disposto no artigo 14 de este convenio a provisión de vacantes entre centros de traballo da mesma empresa, poderá realizarse da seguinte maneira:*

***Permuta:*** *é unha variable da mobilidade a petición do traballador que consiste no cambio de destino entre dous traballadores de distinto centro de traballo, dentro da mesma empresa. Os requisitos esixibles son:*

- a) Os traballadores deben pertencer á mesma categoría e ocupar postos de traballo análogos.*
- b) Se se producen modificacións salariais é precisa a aceptación expresa dos traballadores que permutan.*
- c) A permuta non da dereito a indemnización algunha por traslado.*

***Traslado:*** *en empresas con máis dun centro de traballo poderán habilitarse procedementos de traslado de traballadores fixos ou indefinidos con máis dun ano de antigüidade, sempre que reúnan as condicións de titulación requerida para cubrir as prazas vacantes que se determinen.*

#### **Capítulo IV. Formación profesional**

##### **Artigo 20.- Principios xerais.**

De conformidade co previsto no artigo 23 do Estatuto dos traballadores/as, e para facilitar a formación e promoción profesional do persoal afectado polo presente convenio, facilitarase a flexibilidade horaria para a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente e a realización de cursos de perfeccionamento profesional organizados pola propia empresa ou por outros organismos, *así coma para a adquisición da licenza de condución de calquera índole.*

##### **Artigo 21º.-Obxectivos da formación.**

A formación profesional na empresa orientarase aos seguintes obxectivos:

- a) Adaptación do titular ao posto de traballo e ás modificacións del.
- b) Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais esixibles na categoría e posto de traballo.
- c) Especialización, nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia do propio traballo.
- d) Facilitar e promover a adquisición polo persoal de títulos académicos e profesionais, priorizando a titulación relacionada co sector.
- e) Reconversión profesional.
- f) Coñecementos de idiomas nacionais e estranxeiros.
- g) Adaptar a mentalidade do persoal cara a unha dirección participativa.

h) Ampliación dos coñecementos dos traballadores/as que lles permitan prosperar e aspirar a promocións profesionais e adquisición dos coñecementos correspondentes a outros postos de traballo.

i) Formación teórica e práctica, suficiente e axeitada en materia preventiva, cando se produzan cambios nas funcións que se desenvolvan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo e nas condicións que establece o artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais.

j) ***Rematar coa segregación laboral por razón de sexo nos centros de traballo.***

k) ***Homologar as certificacións acreditativas da formación continua en todo o ámbito da atención a dependencia***

### **Artigo 22º.-Desenvolvemento da formación.**

1. A comisión sectorial para a formación elaborará o Plan Xeral de Formación Profesional anual, que terá que levarse a cabo a través do desenvolvemento do artigo 21º do presente convenio, atendendo aos obxectivos sinalados no artigo anterior, e do seu cumprimento e resultado informárase coa periodicidade e modo que no propio plan se determine.

2. A formación do persoal efectuarase a través da propia empresa ou mediante concerto con centros oficiais ou recoñecidos e realizarase preferentemente nos locais da propia empresa.

3. A formación impartirase, segundo os casos, dentro ou fóra da xornada laboral. A asistencia do persoal será obrigatoria cando se imparta en horas de traballo.

4. O persoal da empresa e especialmente o que desempeña postos de traballo de mando orgánico está obrigado a prestar o seu apoio ao Plan de Formación, cando lle sexa requirido, en actividades del, e na área da súa competencia.

5. Calquera traballador/a da empresa poderá presentar á representación dos traballadores/as ou directamente á dirección, suxestións relativas a mellorar aspectos e actividades concretas do Plan de Formación.

***6.- Terá preferencia para asistencia a cursos, o persoal que participou en menos ocasións e quen este desempeñando un posto de traballo relacionado coa materia obxecto do curso. As discrepancias resolveranse de mutuo acordo entre a dirección da empresa e os representantes dos traballadores.***

***7.- As accións formativas do plan de formación nas empresas terán que ser consensuadas polos representantes legais dos traballadores e a empresa.***

## **Capítulo V**

### **Saúde laboral**

#### **Artigo 24º.-Saúde laboral.**

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

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e saúde dos traballadores/as ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo *e, en caso necesario, entregará con carácter previo aos/as traballadores/as o protocolo de actuación para evitar os riscos laborais*. Igualmente a empresa está obrigada a garantir a formación *teórica e práctica suficiente e axeitada* nestas materias *e, dun xeito particular, cando se produzan cambios de actividades e tarefas ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios de posto de traballo*.

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

## 2. Participación dos traballadores/as:

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

O nomeamento, as competencias e as facultades dos delegados de Prevención serán as definidas nos artigos 35 e 36 da Lei de prevención de riscos laborais, así como as que emanen das decisións do Comité Central de Seguridade e Saúde e as que se acorden no regulamento propio do comité.

*Poderá ser nomeado Delegado de Prevención calquera traballador/a que a representación legal do centro así o estime. Cando o Delegado de Prevención sexa nomeado entre os representantes do persoal, poderá destinar o seu crédito horario aos asuntos da prevención. En calquera caso, o tempo dedicado a actuacións específicas en materia de prevención será considerado coma tempo de traballo a todos os efectos e o seu custo non poderá recaer en ningún caso sobre os Delegados de Prevención.*

*O empresario deberá facilitar aos Delegados de Prevención o acceso ás informacións e a formación en materia preventiva que resulten precisos para o exercicio das súas funcións. As súas funcións e facultades serán as recollidas no artigo 36 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.*

*Aos Delegados de Prevención seralles de aplicación o disposto no artigo 37 da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, e no artigo 65.2 do Estatuto dos Traballadores estando suxeitos ao sixilo profesional das informacións a que tivesen acceso como consecuencia da súa actuación na empresa.*

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

*As súas competencias e facultades serán as recollidas no artigo 39 da Lei de Prevención de Riscos Laborais. O Comité de Seguridade e Saúde reunirse cando menos trimestralmente con carácter ordinario e con carácter extraordinario sempre que o solicite algunha das representacións no mesmo, xustificando a necesidade urxente da reunión.*

2.c) Comité Central de Seguridade e Saúde Laboral: *constituirase un Comité Central de Seguridade e Saúde Laboral no ámbito do propio convenio. É un órgano paritario e colexiado de participación e representación, do que emanan as directrices para os delegados de prevención.*

*Dito Comité dotarase dun regulamento de funcionamento interno.*

***O Comité Central de Seguridade e Saúde Laboral realizará durante a vixencia do presente Convenio, estudos sobre os riscos laborais no conxunto dos sectores regulados no Convenio, que servirán como base para establecer medidas encamiñadas a favorecer unhas mellores condicións laborais.***

Estará constituído nun prazo máximo dun mes a partires da data de publicación deste convenio. A súa constitución será paritaria entre os membros nomeados pola patronal e os nomeados polas centrais sindicais asinantes deste convenio.

O comité central terá as seguintes competencias:

1. Vixiar o desenvolvemento e cumprimento do contido do artigo 24 do convenio.

2. Elaboración dun catálogo de dereitos e deberes dos traballadores/as en materia de saúde laboral.

3. Elaboración dun plan de formación de saúde laboral, en función das necesidades formativas.

4. Realización de accións tendentes a promover a difusión e coñecementos sobre a lexislación de Prevención de riscos laborais.

5. Establecer un catálogo de postos para discapacitados e adaptación deles.

6. Ditame e consulta sobre recursos humanos, materiais e determinación de medios nesta materia.

7. Asesoramento técnico á empresa e representantes dos traballadores/as.

8. Analizar e dar a conformidade ás actuacións da empresa tendentes ás características da Lei de prevención de riscos laborais ao seu ámbito de actuación.

9. Vixilancia das obrigas asinadas pola devandita lei á empresa, especialmente en materia de:

a) Deseño e aplicación de plans e programas de actuación preventiva.

b) Participación nos servizos de prevención.

c) Avaliación dos factores de risco.

d) Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación dos traballadores/as

e) Vixilancia da saúde dos traballadores/as a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análises de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.

f) Elaboración do mapa de riscos laborais, establecendo plans de prevención, seguimento e avaliación deles.

g) Investigación e determinación das enfermidades profesionais, detección e control de actividades potencialmente perigosas.

h) Estudio da epidemioloxía laboral.

i) Protección específica da xestación e do período de lactación.

### **Artigo 25º.-Recoñecementos médicos.**

***1. O empresario garantizará aos traballadores o seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo. Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o persoal preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes do persoal, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde do persoal ou para verificar se o estado de saúde do persoal pode constituír un perigo para el mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou***

*cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade. En todo caso deberase optar pola realización de aqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao persoal e que sexan proporcionais ao risco. Os recoñecementos médicos realizaranse dentro da xornada laboral.*

*2. As medidas de vixilancia e control da saúde do persoal levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.*

*3. O persoal será informado de maneira conveniente e confidencialmente dos resultados dos exames de saúde aos que fose sometido.*

*4. O persoal que no desenvolvemento da súa actividade se encontre sometido a un risco específico terá dereito a unha revisión anual, sobre ese risco, a cargo da empresa.*

*5. Os traballadores/as que realicen a súa actividade mediante a utilización continua de ordenadores, terán dereito a unha revisión oftalmolóxica anual por conta da empresa.*

*6. Poderase facer por solicitude do traballador/a, dentro do recoñecemento médico anual, unha revisión xinecolóxica.*

#### **● Artigo 26º.- Roupa de traballo.**

*As empresas están obrigadas a facilitar **dous uniformes de inverno e dous uniformes de verán, dúas chaquetas e dous pares de calzado ao ano, no casos de ser necesario para o acompañamento dos pacientes ao exterior unha cazadora de abrigo e os necesarios en caso xustificado de deterioración del, e medios de protección persoal a todos os traballadores/as.** O traballador/a estará obrigado a usar, no seu traballo a roupa facilitada pola empresa. **É responsabilidade da empresa o lavado e pranchado da roupa de traballo.***

#### **● Artigo ?. Medidas de urxencia. Planes de emergencia.**

*Segundo o artigo 20 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, o empresario, tendo en conta o tamaño e a actividade da empresa, así como a presenza das persoas atendidas, deberá analizar as posibles situacións de urxencia e adoptar as medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación dos residentes e traballadores, designando para iso ao persoal encargado de poñer en práctica esta medidas e comprobando periódicamente, no seu caso, o seu correcto funcionamento. O citado persoal deberá posuír a formación necesaria, ser suficiente en número e dispoñer do material adecuado, en función das circunstancias antes sinaladas.*

*Para a aplicación das medidas adoptadas, o empresario deberá organizar as relacións que sexan necesarias con servizos externos á empresa, en particular en materia de primeiros auxilios, asistencia médica de urxencias, salvamento e loita contra incendios, de forma que quede garantida a rapidez e a eficacia das mesmas.*

*En todo caso, o empresario deberá garantir a normativa vixente que, sobre medidas de urxencia, establece a correspondente administración autonómica para os centros de atención para maiores .*



● **Artigo 27º.- Protección á maternidade e lactación natural.** (sustitución do anterior artigo 27)

*No prazo de 5 meses desde a aprobación do presente convenio o comité de Seguridade e saúde (no caso de non existir este, será a empresa coa participación de as persoas delegadas de prevención de riscos) de todas as empresas afectadas polo presente convenio, elaborarán e aprobarán unha relación de todos os postos de traballo exentos de riscos para as mulleres embarazadas, parto recente e lactantes e para a súa descendencia dentro da empresa. Para a elaboración desta lista realizarase unha avaliación na que se terá en conta a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións e tempos de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto. Esta lista será revisada e actualizada cada ano desde a súa aprobación.*

*No momento no que a empresa teña coñecemento da situación de embarazo de algún das súa traballadoras deberá proceder, con carácter inmediato, a cambiar o posto da mesma, no caso de ser preciso, para un dos postos exentos de risco.*

*As traballadoras poderán pasar a ocupar postos de igual, inferior categoría sen que o cambio supoña ningunha perda económica para ela. En todo caso, os cambios previstos son de carácter transitorio e cesarán cando o posto orixinario deixe de supor un risco para ela ou a súa descendencia.*

*As traballadoras tamén poderán pasar a ocupar postos de superior categoría beneficiándose, nestes casos, das melloras salariais derivadas do cambio.*

*No caso de que o cambio non fora posíbel por razóns xustificadas ou, aínda cambiando de posto, a traballadora seguira en situación de risco derivada polo exercicio do traballo, esta pasará a situación de suspensión de contrato por risco por embarazo ou lactación. Para estes supostos a empresa facilitará que a tramitación da suspensión se realice coa maior celeridade posíbel.*

*As mulleres embarazadas que realicen traballo nocturno ou traballen a quendas no momento no que comuniquen a súa situación á empresa pasaran a traballar en quenda única que en ningún. En ningunha caso as mulleres embarazadas realizaran traballo nocturno.*

*Todos os cambios realizados polo previsto neste artigo non poderán supor perdas económicas para a traballadora.*

*Durante o período de suspensión da traballadora por risco durante o embarazo ou a lactación natural as traballadoras percibirán o 100% da base reguladora correspondente.*

*Nos casos de Incapacidade temporal de mulleres embarazadas, completárase a prestación da muller até o 100% da base reguladora.*

## Capítulo VI

● **Artigo 28.- Xornada e horario de traballo.**

~~A xornada será de 37,5 horas semanais, ben en xornada continuada ou partida.~~ A xornada en cómputo anual será de 1.750 horas.

Nos casos de xornada continua establécese un descanso de trinta minutos que será considerado como tempo de traballo efectivo para todos os efectos.

Enténdese por xornada partida aquela na que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo.

Non se poderán realizar máis de nove horas de traballo efectivo, a non ser que mediase un mínimo de doce horas entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, e sempre de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores/as (no caso de non existir estes, negociarase directamente cos traballadores/as afectados).

As empresas establecerán un sistema de control horario.

Anualmente, e a 31 de outubro do ano anterior, elaborará a empresa, logo de negociación e acordo cos representantes legais dos traballadores/as, un calendario no que se establecerán as quendas e horarios e entregaráselles unha copia para a súa exposición no taboleiro de anuncios.

*Os calendarios efectuaranse de tal maneira que os/as traballadores/as teñan claros os conceptos que aparezan nos mesmos. Indicaranse os días traballados, descansos semanais, festivos traballados, compensación de festivos,... No mes de novembro de cada ano revisaranse os calendarios laborais comprobando a xornada efectivamente realizada.*

*As lendas que deben figurar nas carteleiras de traballo son as seguintes:*

- *M* → *Mañá*
- *T* → *Tarde*
- *N* → *Noite*
- *F* → *Festivo*
- *L* → *Libre*
- *DS* → *Descanso semanal*
- *CF* → *Compensación de festivos*

Os traballadores/as terán dereito, ademais das correspondentes libranzas do calendario laboral e do período vacacional, a **7 días de libre disposición**. Estes días serán descontados da xornada anual establecida neste artigo.

As condicións do seu desfrute regúlanse según o disposto no artigo 41, apartado ñ) deste convenio.

### **Artigo 29.- Descanso semanal.**

a) *Os traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos (48 horas). Este descanso deberá coincidir obrigatoriamente no día completo do sábado e no día completo do domingo polo menos unha vez dentro dun período de 4 semanas*, excepto para aqueles traballadores con contratos específicos de fin de semana.

b) En todo caso, garantízase un mínimo de 121 días libres ao ano, entendendo por tales aqueles nos que non se realiza ningunha hora efectiva na empresa.

c) Con independencia do establecido anteriormente, respectarase calquera fórmula que se pactase ou se pacte entre a empresa e os representantes dos traballadores/as.

### **Artigo 30.- Vacacións.**

O período de vacacións anuais será retribuído, entendéndose comprendido no importe delas o salario base, a antigüidade e calquera outro concepto fixo ou periódico. A duración será de 26 días laborables ou trinta e un días naturais. Naqueles casos onde

non se tivese completado o ano de traballo efectivo o traballador/a terá dereito á parte proporcional delas.

As vacacións gozaranse preferentemente durante os meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

O período de desfrute pode ser nun período único ou en dous períodos, respectándose sempre os seguintes criterios:

a) O réxime de quendas de vacacións farase por rigorosa rotación anual dos traballadores/as nos distintos meses, iniciándose esta rotación no primeiro ano e no primeiro mes do ano, por antigüidade na empresa, mantendo esta rotación nos anos sucesivos. Para tal efecto constituiranse as correspondentes quendas de vacacións. Estas quendas faranse de acordo co calendario laboral segundo as prestacións do servizo.

O inicio do período de vacacións ou de desfrute das festas aboables non poden coincidir cun día de descanso semanal, de xeito que nestes casos se entenderán iniciadas as vacacións ao día seguinte do descanso semanal. Se o regreso das vacacións coincide co día libre, este deberá respectarse e reiniciarase o traballo ao día seguinte.

b) O calendario de vacacións elaborárase no mes de novembro do ano anterior ao seu desfrute e, en todo caso cun mínimo de dous meses do comezo deste. Unha vez principiado o seu desfrute, se se producise situación de IT, o devandito período non se interrompe nin é substituíble por novos períodos. O traballador/a, neste caso terá dereito ás súas percepcións salariais a razón da totalidade dos seus haberes durante a duración das vacacións.

Calquera situación de IT supón a interrupción do período de vacacións, quedando este tempo en suspenso, podendo desfrutarse en período distinto de mutuo acordo coa empresa.

***Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo con unha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto, a lactancia natural, o período de suspensión do contrato do traballo, a situación de maternidade ou de risco durante o embarazo previsto no artigo 48.4 do estatuto dos traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á incapacidade temporal ou ao goce do permiso que por aplicación deste precepto lle correspondera, ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematara o ano natural a que corresponda.***

As vacacións teñen que desfrutarse durante o ano natural, e non é posible acumulalas a anos seguintes nin poden ser compensadas economicamente salvo nos casos de liquidación por finiquito. Por iso, ***sempre que a causa sexa imputable ao traballador***, o non desfrute durante o ano natural supón a perda delas ou da fracción pendente de desfrute.

As vacacións poden ser cambiadas entre os traballadores/as de mutuo acordo.

### **Artigo 32º.-Xubilación parcial .**

Todos os traballadores/as poderán acollerse á xubilación parcial logo de cumpridos os 61 anos, simultaneada cun contrato de traballo a tempo parcial.

Entenderase como contrato a tempo parcial o celebrado polos traballadores que concerten coa súa empresa, nas condicións establecidas no presente artigo, unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario de entre un mínimo dun 25 por 100 e un máximo dun 75 por 100 daqueles, cando reúna as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade, que haberá de ser inferior en, como máximo, catro anos á esixida, ou cando, reunindo igualmente as citadas condicións xerais, cumpra xa a referida idade. A

execución deste contrato de traballo a tempo parcial, e a súa retribución, serán compatibles coa pensión que a Seguridade Social recoñeza ao traballador en concepto de xubilación parcial, extinguíndose a relación laboral ao producirse a xubilación total.

Para poder realizar este contrato no caso de traballadores que non alcancen aínda a idade de xubilación, a empresa deberá celebrar simultaneamente un contrato de traballo cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada, con obxecto de substituír a xornada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente. Este contrato de traballo, que se poderá celebrar tamén para substituír aos traballadores que se xubilaron parcialmente logo de cumprir a idade de xubilación, denominarase contrato de substitución e terá as seguintes particularidades:

a) A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación á que se refire o primeiro parágrafo deste apartado. Se, ao cumprir a referida idade, o traballador xubilado parcialmente continuase na empresa, o contrato de substitución que se celebrou por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos anuais, extinguíndose, en todo caso, ao finalizar o período correspondente ao ano no que se produza a xubilación total do traballador relevado.

No caso do traballador xubilado parcialmente logo de alcanzar a idade de xubilación, a duración do contrato de substitución que poderá celebrar a empresa para substituír a parte de xornada deixada vacante polo mesmo poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo caso, o contrato prorrogarase automaticamente por períodos anuais, extinguíndose na forma sinalada no parágrafo anterior.

b) O contrato de substitución poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do traballador relevista poderá completar o do traballador substituído ou simultanearse con el.

c) O posto de traballo do traballador relevista poderá ser o mesmo do traballador substituído ou un similar, entendendo por tal o desempeño de tarefas correspondentes ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

De resultar preceptiva a celebración dun contrato de substitución para a cobertura da vacante producida pola conseguinte redución de xornada, a facultade expresada no parágrafo anterior condiciónase á existencia de candidato idóneo, segundo a normativa vixente e o disposto no sistema de provisión do artigo 14 do presente convenio.

## **Capítulo VII**

### **Artigo 33.- Estructura Retributiva**

b) **Gratificacións extraordinarias:** aboaranse dúas pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a unha mensualidade de salario base, máis a antigüidade, a primeira con devengo do 1 de decembro ao 31 de maio e pagamento o día 15 de xuño e a segunda con devengo do 1 de xuño ao 30 de novembro e pagamento o 15 de decembro.

*Aboarase unha 3ª paga equivalente á cuantía para todas as categorías de 200 euros para o ano 2009, e de 400 euros para o ano 2010. O devengo será do 1 de xaneiro a 31 de decembro e pagamento o 15 de marzo do ano seguinte..*

c) Complemento de asistencia: a partir da firma do presente convenio este complemento incluírase no salario base.

d) Complemento de nocturnidade:

A partir de 1/1/2009 as horas traballadas entre as 22:00 horas e as 08:00 horas terán unha retribución específica que será o resultante de dividir o salario base anual de cada traballador/a pola xornada anual establecida no artigo 28º, incrementada nun 25%.

f) Complemento de domingos e festivos: as xornadas realizadas en domingos e festivos terán unha retribución de 16€ durante o exercicio 2009, 18€ durante o exercicio 2010.

Para o persoal que preste servizos en quenda nocturna considerárase domingo traballado se se iniciou a xornada laboral durante o domingo.

g) Días de especial significación: Este complemento percibirase, a partir da sinatura deste Convenio, polo persoal que preste os seus servizos dende o inicio da quenda de tarde do día 24 de decembro ata a finalización da quenda de tarde do día 25 de decembro, dende o inicio da quenda de tarde do día 31 de decembro ata a finalización da quenda de tarde do día 1 de xaneiro, e dende o inicio da quenda de tarde do día 5 de xaneiro ata a finalización da quenda de tarde do día 6 de xaneiro.

Polo seu especial significado o persoal que preste os seus servizos nos períodos sinalados neste apartado, percibirán unha gratificación económica de 60€.

~~h) Complemento de penosidade e manipulación de produtos químicos de limpeza: este complemento percibirase, a partir da sinatura de este Convenio, polos/as traballadores/as que presten os seus servizos como persoal de atención directa, que se establece no anexo V.~~

~~A contía deste complemento será o 5% do salario base en once mensualidades.~~

~~i) Plus de turnicidade e turno partido: Todo o persoal afectado polo presente Convenio que traballe a quendas percibirá por este concepto un 5% do salario base para o 2009.~~

~~Este plus será abonado, en 11 mensualidades.~~

### ● Artigo 34.- Incremento salarial.

Todos os conceptos económicos do convenio experimentarán o seguinte incremento:

Para os anos 2009 e 2010 un 5% con garantía de revisión en caso de que o IPC real de cada ano supere esta porcentaxe.

### ● Artigo 36.- Compensación por Incapacidade Temporal.

A partir de 1 de xaneiro de 2009, en caso de incapacidade temporal derivada de accidente laboral, enfermidade profesional e/ou enfermidade común, a empresa aboará como mellora económica, dende o primeiro día de baixa, a diferenza entre o que percibe o persoal por subsidio de incapacidade temporal, garantindo o 100 por 100 do salario, non véndose afectadas as gratificacións extraordinarias.

### ● Artigo 37º.- Horas extraordinarias.

*Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas realizadas fora do calendario laboral establecido no centro de traballo. A compensación tanto económica como en tempo libre será opción do traballador/a. No caso de escoller compensación en tempo libre, o traballador/a percibirá o 200% por hora traballada.*

*A realización das ditas horas extraordinarias será para situacións excepcionais e argumentaranse aos delegados de persoal.*

*As horas extraordinarias aboaranse ao 175% sobre o valor do salario-hora ordinaria. Só para efectos deste cálculo a xornada anual será de 1.687 horas.*

Non se poderá en todo caso superar o tope máximo de sesenta horas anuais.

### **Artigo 38.- Días festivos.**

Os días festivos aboables non recuperables de cada ano natural, sempre que o empregado os traballe, e de común acordo coa empresa, poderán compensarse dalgún destes modos:

- a) Acumularse ás vacacións anuais.
- b) Gozalas como descanso continuado en período distinto; neste caso computaranse 21 días de *descanso continuado por cada doce festivos non gozados ou parte proporcional por cada festivo traballado.*
- c) Cada día festivo compensarase con *1,75 días libres.*
- d) A efectos de liquidación-finiquito serán abonados:

$$\text{Fórmula del valor festivo} \quad \frac{\text{Salario mes}}{30} \quad \times 2$$

A empresa aboará ao traballador/a ao finalizar o ano natural os días festivos traballados e non compensados, dalgunha das formas establecidas correspondentes ao devandito ano natural.

## **Capítulo VIII**

### **Artículo 41.- Licencias**

O traballador/a, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración polos motivos e tempos seguintes:

- ➡ a) **16** días naturais por matrimonio ou fórmula legal asimilada.
- b) **2 días por matrimonio** ou fórmula legal asimilada *de fillos/fillas, pais/nais.*
- ➡ c) 2 día por matrimonio ou fórmula legal asimilada de irmáns e cuñados.
- ➡ d) Por falecemento:
  - 1) **7 días no caso de falecemento do cónxuxe.**
  - 2) **7 días no caso de falecemento de familiares de 1º grado de consanguinidade ou afinidade.**
  - 3) **3 días por falecemento de familiares de 2º grado de consanguinidade ou afinidade.**
  - 4) **2 días por falecemento de familiares de 3º e 4º grado de consanguinidade ou afinidade.**

- ➡ e) *seis* días por nacemento ou adopción ou acollemento de fillo/filla.
- ➡ f) *seis días* no caso de accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica de familiares ata o 2º grado de consanguinidade ou afinidade. *No caso de intervención cirúrxica este permiso poderá ser substituído polo tempo que dure a hospitalización, como máximo 6 días. Tendo en conta que o permiso en ocasións é máis necesario cando o familiar recibe o alta sanitaria permítese solicitar o seu gozo nos 10 días posteriores ao feito causante(o día da hospitalización).*
- ➡ g) 1 día, ampliable a dous por traslado de domicilio.
- ➡ h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal, inescusable.
  
- ➡ i) Polo tempo indispensable debidamente xustificado, para someterse a exames en centros de ensino ou calquera outro. O traballador/a gozará deste permiso o día natural no que teña o exame, se presta os seus servizos en xornada diúrna ou vespertina. Se o traballador/a traballa de noite, o permiso gozarase na noite anterior ao exame.
  
- ➡ k) *polo tempo indispensable para a realización de probas, tratamentos e consultas médicas públicas, debidamente acreditadas e xustificadas do propio traballador.*
- ➡ l) *polo tempo indispensable para a realización de probas, tratamentos e consultas médicas públicas, debidamente acreditadas e xustificadas para acompañar a menores ou familiares a cargo do traballador.*
- ➡ m) *Polo tempo indispensábel para asistencia e acompañamento a exames prenatais, técnicas de preparación ao parto e reunións para a adopción ou o acollemento de crianzas.*
- ➡ n) *Polo tempo indispensábel para o sometemento a técnicas de fecundación asistida.*

Tódolos apartados deste artigo ampliaranse en dous días máis sempre que obriguen a desprazamentos fóra da provincia.

- ➡ ñ) *Protocolo de solicitude de días de libre disposición.*

*ñ.1.- Configuración do permiso.*

*O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito a desfrutar 7 días ó ano de permiso retribuído por asuntos propios, cando a prestación de servizos abarque os doce meses do ano natural. Nos supostos de que a prestación de servizos sexa inferior, os días de libre disposición calcularanse de xeito proporcional a razón de 1 día por cada período de 44 días naturais de servizo.*

*Os centros facilitaranlles aos profesionais o desfrute do permiso nas quendas que sexan solicitadas. A denegación da solicitude deberá de ser motivada e fundada en necesidades de servizo, e conterá as causas concretas que impiden a súa aceptación, téndose que informar ao Comité de empresa ou aos delegados de persoal das denegacións que se produzan. A Dirección establecerá, logo de negociación co Comité de empresa ou cos delegados de persoal, os criterios que permitan resolver a concorrencia de*

*solicitudes en datas concretas. A falta de acordo, a concorrencia resolverase aplicando o criterio de rotación.*

**ñ. 2.- Desfrute.**

*Os días de libre disposición desfrutaranse dentro do ano natural. Non se poderá acumular ao período das vacacións anuais cando estea comprendido dentro do período ordinario, permitíndose a súa acumulación á licenza por matrimonio, nacemento de fillo, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, aos permisos ou necesidades de orde familiar ou outras necesidades debidamente xustificadas e ás vacacións anuais cando non estean comprendidas dentro do período ordinario (de xuño a setembro).*

*Nos distintos centros de traballo, a Dirección poderá establecer, logo de acordo co Comité de empresa ou cos delegados de persoal, criterios de proporcionalidade nas solicitudes ao longo do ano, coa finalidade de evitar a acumulación delas en determinadas épocas.*

**ñ. 3. Normas sobre cómputo do desfrute.**

**ñ.3.1. Criterio xeral.**

*Con carácter xeral, o dereito ao desfrute dos días de libre disposición fai referencia a días de xornada ordinaria, (módulo mínimo de 7 horas), e ou habitual do traballador solicitante.*

**ñ.3.2.- Excepcións.**

*Nos supostos de traballadores que realicen a súa xornada habitual en quenda de máis de 7 horas, os permisos desfrutados non poderán exceder o cómputo de 49 horas ao ano.*

*O módulo mínimo para poder desfrutar permisos de libre disposición será de 7 horas, permitíndose desfrutar un so permiso menor, cando sexa necesario completar as 49 horas.*

**4.4. Procedemento para as solicitudes.**

*Nos distintos centros de traballo a Dirección poderá establecer, previa negociación cos representantes legais dos traballadores, os procedementos que regulen as condicións das solicitudes, os prazos con que se teñen que formular, así coma as condicións e prazos de resolución.*

*No caso de non existir os ditos acordos prevalecerán con carácter xeral os seguintes criterios: o prazo para presentar solicitudes será de 15 días con antelación á data solicitada, agás nos supostos de acumulación aos permisos por nacemento de fillo, adopción, acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou necesidades de orde familiar ou outras necesidades debidamente xustificadas, que o prazo será de 72 horas contadas dende a data da resolución administrativa ou xudicial, ou dende que acontece o feito causante. Non se poderán solicitar permisos cunha antelación maior de 30 días.*

*O prazo de resolución será de 5 días hábiles, contados dende o día seguinte á recepción, salvo no suposto excepcional de solicitudes para acumular os permisos de nacemento de fillo, adopción, acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou necesidades de orde familiar ou outras necesidades debidamente xustificadas, onde o prazo será de 3 días. No suposto de non ditarse resolución expresa entenderase aceptada a solicitude, salvo as presentadas con máis de 30 días de antelación, suposto no que na falta de resolución expresa se entenderá desestimatoria. En todo caso as resolucións denegatorias deben de estar motivadas e fundadas en*



*necesidades de servizo, contendo as razóns concretas que xustifican a denegación, e informando ao Comité de empresa ou aos delegados de persoal das incidencias que se produzan ó respecto.*

#### ● **Artigo 42°.-Licencias non retribuídas.**

Licenza por asuntos propios: tres meses ao ano, computándose dunha soa vez ou fracción (que en ningún caso poderá ser inferior a un mes), solicitada cunha antelación de vinte días, salvo casos de urxente necesidade. ***Poderá prorrogarse este período cunha comunicación de 20 días de antelación, e dito período de prórroga non poderá exceder en ningún caso de 6 meses.***

Previo ***aviso e acordo*** coa empresa, o persoal poderá tomarse anualmente ata sete días non retribuídos, para asuntos de carácter persoal non recollidos no apartado de licencias retribuídas.

#### ● **Artigo 43°.-Excedencias**

Os traballadores/as fixos que acrediten cando menos un ano de antigüidade na empresa poderán solicitar unha excedencia voluntaria por un período ***non inferior a un catro meses nin superior a cinco anos.***

A excedencia entenderase concedida sen dereito a ningunha retribución e ese período ***computará*** para efectos de antigüidade.

A excedencia solicitarase sempre por escrito cunha antelación cando menos de trinta días á data do seu inicio, a non ser por casos demostrables de urxente necesidade, debendo recibir contestación escrita por parte da empresa no prazo de cinco días.

Antes de finalizar esta e cunha antelación de cando menos 30 días antes da súa finalización, deberá solicitar por escrito o seu reingreso.

Se durante este tempo a súa vacante fose cuberta por un suplente, este cederá no seu cometido, dando por finalizada a súa relación laboral no momento da reincorporación do titular, de acordo coa normativa contractual vixente nese momento.

O traballador/a en situación de excedencia terá ***dereito ao reingreso inmediato unha vez finalizado este período.***

Se durante a súa vixencia desexa incorporarse ao traballo, ***poderá facelo de maneira inmediata cunha comunicación previa á empresa de 30 días.***

En ningún caso, salvo concesión concreta ao respecto, poderá solicitar excedencia para incorporarse a prestar os seus servizos en entidades semellantes ás comprendidas por este convenio.

O traballador/a acollido a unha excedencia voluntaria non poderá optar a unha nova ata transcorridos dous anos de traballo efectivo, despois de esgotada a anterior.

#### ● **Artigo 45°.-Excedencia especial por maternidade.**

Os traballadores/as de ámbolos sexos, ao nacemento de cada un dos fillos ou no momento da opción legal, terán dereito a unha excedencia especial que terá unha duración máxima de ata 3 anos e que comezará:

a) Na muller traballadora, a partir de que remate o descanso obrigatorio por maternidade ou no momento en que se efectúe a adopción.

b) No caso do pai, a partir da data de nacemento.

O nacemento ou adopción de novos fillos xerará o dereito a futuras e sucesivas excedencias, que en todo o caso darán fin á anterior.

O período no que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, aos que deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante *este período* terá dereito á reserva de posto de traballo.

Esta opción soamente pode ser exercitada por un dos pais ou proxenitores en caso de que ambos traballen.

*No obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva ao seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezoito meses se se trata de categoría especial.*

#### **● Artigo 46º.-Pausas e reducións de xornada.**

a) ***Por lactación:*** os/as traballadores/as terán dereito a unha pausa dunha hora no seu traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora cando a destinen á lactación do seu fillo menor de doce meses. ***A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.*** Poderase substituír a pausa ou interrupción da xornada por unha redución da xornada normal dunha hora que, á súa elección, poderá aplicar ao principio ou ao remate dela. ***Esta redución poderase acumular en días completos tendo dereito a coller 20 días por acumulación de lactación.*** .

Dita pausa ou redución será retribuída e, no caso de lactación artificial, pode ser solicitada por calquera dos membros da parella, se ben a opción só pode ser exercitada por un deles, no caso de que ambos ***traballen na mesma empresa.***

***Nos casos de nacemento 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 súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.***

b) ***Por garda legal:*** quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún ***menor de oito 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, ao menos, ***dun octavo e un máximo da metade da duración daquela.***

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

***A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso de lactancia e da redución de xornada prevista neste artigo corresponderán ao***

*traballador. O traballador deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación á data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.*

## **Capítulo IX**

### **● Artigo 47.- Dereitos sindicais.**

Garantías dos representantes del persoal:

- De 1 a 25 traballadores/as: 20 horas
- De 26 a 50 traballadores/as: 25 horas
- **De 51 a 100 traballadores/as: 30 horas**
- **De 101 a 250 traballadores/as: 35 horas**
- De 251 en diante: 40 horas.

## **Capítulo X**

### **● Artigo 48º.- Réxime disciplinario.**

Os traballadores/as poderán ser sancionados pola empresa, en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións seguintes:

Faltas:

a) Faltas leves:

1. O atraso e negligencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización dos locais, materiais ou documentos da empresa, salvo que pola súa manifesta gravidade poida ser considerada como falta grave.

2. A non comunicación coa debida antelación da falta de asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidade nun mes, ao comezo da xornada, ou o abandono do posto de traballo ou do servizo por breve tempo sen causa xustificada.

4. A negativa rotunda a pasar revisión médica anual, contemplada no artigo 25 do presente Convenio.

b) Faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo.

2. A falta de asistencia ao posto de traballo sen causa xustificada.

3. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada durante máis de cinco días e menos de dez ao mes.

4. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada.

5. A reincidencia na comisión dunha falta leve aínda que sexa de distinta natureza dentro dun mesmo trimestre, sempre que se produza sanción por ese motivo.

c) Faltas moi graves:

1. Dar a coñecer o proceso patolóxico e intimidade do residente ou usuario e calquera dato de índole persoal protexido pola lexislación vixente.

2. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas e calquera conduta constitutiva de delito doloso.

3. A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante máis de tres días ao mes.

4. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante máis de dez días ao mes ou máis de trinta no trimestre.

5. Os malos tratos de palabra ou obra, psíquicos ou morais infrinxidos aos residentes, compañeiros de traballo de calquera categoría, así como aos familiares de calquera deles e os abusos de autoridade.

6. A obtención de beneficios económicos ou en especie dos usuarios do centro.
7. Apropriarse de obxectos, documentos, material etc. dos usuarios do centro ou do persoal.
8. A negligencia na administración da medicación.
9. A competencia desleal, no sentido de promover, inducir ou suxerirles a familiares o cambio de residencia, así como a derivación de residentes ao propio domicilio dos traballadores/as ou de particulares e igualmente facer públicos os datos persoais e/ou teléfonos dos residentes ou familiares a persoas alleas á residencia.
10. *O acoso sexual e por razón de sexo.*

## **ARTIGOS DE NOVA INCORPORACIÓN AO CONVENIO**

### **● Artigo ?. Protección das vítimas da violencia de xénero.**

*Segundo o disposto na Lei orgánica 1/2004 do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero:*

1. *A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, o cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva do posto de traballo e á extinción do contrato de traballo.*
2. *Cando se produza a reincorporación da traballadora a aquelas empresas que houbesen formalizado contratos de interinidade para substituír a traballadoras vítimas de violencia de xénero que suspendan o seu contrato de traballo, esta realizarase nas mesmas condicións existentes no momento da suspensión do contrato de traballo.*
3. *As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que ditas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa na maior brevidade.*

### **● Artigo ?. Igualdade de oportunidades e non discriminación.**

*De acordo co establecido na Lei 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, adoptarán medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que negociarán e, no seu caso, acordarán, coa representación legal dos traballadores, na forma que se determine na lexislación laboral.*

*No caso de empresas de máis de 250 traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.*

*Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico da situación, tendentes a alcanzar na*

*empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.*

*Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade contemplarán, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.*

*Os plans de igualdade incluirán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto a determinados centros de traballo.*

#### **ANEXO IV**

*Defínese correquendas a aquel persoal que dentro da súa categoría profesional desenvolve as súas funcións indistintamente en quenda de mañá, tarde ou noite, sen ter quenda fixa establecida.*

*Defínese correpostos a aquel persoal que desenvolve funcións en distintos postos de inferior, igual ou superior categoría.*

#### **ANEXO V**

*Considérase persoal atención directa:*

- *Médico.*
- *ATS/DUE.*
- *Fisioterapeuta.*
- *Terapeuta ocupacional.*
- *Xerocultor/a.*
- *Auxiliar de enfermería.*

*Se algunha destas categorías desempeñásen de xeito externo, non computarían como persoal de atención directa.*