

Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DA EMPRESA ASOCIACIÓN CIUDADANA  
DE LOITA CONTRA A DROGA (ALBORADA)*

*Convenio o Acordo:* ASOCIACION CIUDADANA DA LOITA CONTRA A DROGA (ALBORADA)

*Expediente:* 36/01/0339/2023

*Data:* 04/03/2024

*Asunto:* RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

*Código de Convenio número:* 36004432012009.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa ASOCIACION CIUDADANA DE LOITA CONTRA A DROGA (ALBORADA), para o período 2023 a 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos membros que conforman a maioría do comité de empresa elixido/a, e que pertencen ás candidaturas das organizacións sindicais CIG e CCOO, que foi asinado en data 13 de decembro do 2023.

*Primeiro.*— Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de decembro do 2023.

*Segundo.*— Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*— Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*— Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*— Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ACORDA:*

*Primeiro.*— Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*— Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*— Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

*CONVENIO COLECTIVO ACLAD ALBORADA*

CAPÍTULO I. UNIDADES DE NEGOCIACIÓN.

CAPÍTULO II. ÁMBITO, VIXENCIA E DENUNCIA.

CAPÍTULO III. REPRESENTACIÓN DAS PARTES NEGOCIADORAS.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN, CESES E FINIQUITOS.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.

CAPÍTULO VII. XORNADA, VACACIÓNS E ESTRUTURA RETRIBUTIVA.

CAPÍTULO VIII. LICENCIAS E EXCEDENCIAS.

CAPÍTULO IX. NOVAS TECNOLOXÍAS, INTERNET E CORREO ELECTRÓNICO.

CAPÍTULO X. MELLORAS SOCIAIS E PARA A IGUALDADE.

CAPÍTULO XI. DEREITOS SINDICAIS.

CAPÍTULO XII. RÉXIME DISCIPLINARIO.

*CAPÍTULO I. UNIDADES DE NEGOCIACIÓN.**ARTIGO 1. PARTES CONCERTANTES.*

A Comisión Negociadora do Convenio que se subscribe está integrada por Dna. María Couñago Ricón e D. Alfonso L. López Otero en representación da Asociación Cidadá De Loita Contra A Droga en Vigo “Alborada”, (en adiante ACLAD Alborada), e polos integrantes do Comité de Empresa, Dna. María Dolores Estévez Baquero (C.I.G.), D. Cristina Blanco Soto (C.I.G.), D. Andrés Saavedra Iglesias (C.I.G.) e Dna. Rosa M<sup>a</sup> Eiró Prieto (CC.OO.)



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*CAPÍTULO II. ÁMBITO, VIXENCIA E DENUNCIA.**ARTIGO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.*

- 2.1. O ámbito funcional abrangue a actividade principal da Entidade, recollida esta no seu obxecto social como a de “traballar no campo da prevención, da intervención, da incorporación social, da formación e da investigación en temas e problemáticas relacionadas co benestar social e a saúde, así como no fomento dun modelo de convivencia social, comprometido e solidario, para mellorar a calidade de vida das persoas e facilitar a integración social dos grupos desfavorecidos ou en risco de exclusión social, con especial interese no campo das adicións”.
- 2.2. O ámbito de aplicación territorial do convenio colectivo límitase as relacións laborais dos distintos centros de traballo que a Entidade ten con domicilio na provincia de Pontevedra
- 2.3. O presente convenio é de aplicación para a totalidade dos traballadores/as que presten os seus servizos nos diferentes centros da ACLAD Alborada na actualidade e en diante, regulando as normas de carácter xurídico laboral entre as partes.

*ARTIGO 3. VIXENCIA.*

O presente convenio colectivo terá unha vixencia dende o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024.

Si durante a vixencia do presente convenio se produciran cambios na lexislación sobre materias que afecten ás normas contidas no mesmo, a Comisión Paritaria se reunirá ao obxecto de adecuar o convenio á nova situación.

*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 dous meses antes da finalización da súa vixencia.

Denunciado o convenio, o mesmo continuará vixente e plenamente aplicable no resto das súas cláusulas ata que sexa substituído polo novo convenio.

Si, no prazo de doce meses a contar dende a denuncia, as partes non houberen acadado un acordo relativo á negociación dun novo convenio que substitúa ao presente, poderán acudir ao procedemento de mediación ou arbitraje voluntario previsto na lexislación vixente.

En todo caso, o presente convenio continuará en vigor, tanto nas súas cláusulas obrigacionais como normativas, ata a súa substitución por un novo convenio ou polo laudo arbitral que ao que se chegara, no seu caso.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ARTIGO 5. VINCULACIÓN Á TOTALIDADE E REVISIÓN.*

As cláusulas pactadas no presente Convenio colectivo serán revisadas no suposto en que por disposición legal, regulamentaria ou por decisión xudicial se declarase a nulidade dalgunha ou algunhas das cláusulas pactadas.

As partes veranse obrigadas a iniciar as negociacións no prazo dun mes –ou no prazo de subsanación fixado pola Administración Laboral–, acordándose a nulidade, ben só das cláusulas afectadas pola resolución xudicial ou ben as que a Comisión Paritaria considere afectadas.

En todo caso, si no prazo de seis meses non se acadara acordo, o texto inicialmente pactado perderá a súa eficacia a todos os efectos. En tanto non transcorra dito prazo se manterá provisionalmente vixente o contido do Convenio non afectado pola Resolución Xudicial que declare a nulidade ou ilegalidade. Poderá estimarse a vinculación das partes a unha arbitrase ou mediación en caso de desacordo.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo indivisible e anula, deroga e substitúe ao Convenio colectivo da ASOCIACIÓN CIUDADANA DE LUCHA CONTRA LA DROGA (ACLAD) ALBORADA, co nº de código 3604432, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 19-05-2009.

As condicións pactadas no mesmo, estimadas en conxunto, compensan na súa totalidade as que rexían anteriormente a excepción das materias recollidas no seguinte artigo.

*ARTIGO 6. ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN E CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSA.*

Asinado e publicado este Convenio e despregando todos os seus efectos, si houbera, previas ao mesmo, condicións máis beneficiosas de carácter persoal implantadas pola ACLAD Alborada, cando aquelas superen as especificadas neste Convenio de forma global e anual se manterán na súa totalidade de tal forma que ningunha persoa traballadora poida verse prexudicada pola implantación de ningún apartado acordado neste Convenio.

Do mesmo modo, cando á entrada en vigor deste convenio decaeran convenios, acordos e/ou similares de ámbito inferior, independentemente das súas causas, as condicións máis beneficiosas en cómputo global e anual que desfrutasen os traballadores e traballadoras en plantilla nese momento, pasarán a ser consideradas e recoñecidas como condicións máis beneficiosas de carácter persoal a título individual.

A diferenza entre as mellores condicións económicas derivadas da suma do Salario Base, o Plus de Transporte e outros complementos, coa excepción dos Complementos de Antigüidade, que se viñeran desfrutando con anterioridade á sinatura do presente Convenio e estiveran recollidos no convenio anterior e as condicións actuais derivadas deste convenio, integranse no “Complemento Salarial Persoal «ad personam» I”. Dito complemento será revalorizable o ano 2023 e 2024 acorde cos incrementos salariais acordados no proceso de negociación do presente convenio e recollidos no ANEXO I. As mellores condicións económicas existentes de complementos derivados de acordos persoais e non incluídos no anterior convenio da



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

ACLAD Alborada consideraranse consolidados pero non serán revalorizables e integraranse no “Complemento Salarial Persoal «ad personam» II”.

Si existira anteriormente unha xornada pactada, convida ou de obrigado cumprimento antes da entrada en vigor do presente convenio, que arroxara un cómputo anual inferior, se manterá dita xornada. Esta menor xornada recoñecida como garantía persoal ou acordo de empresa, será absorbible e compensable coas futuras reducións de xornada que puideran pactarse no ámbito de aplicación do presente convenio.

#### *ARTIGO 7. DEREITO SUPLETORIO.*

Para o non previsto neste convenio estarase ao establecido no Estatuto dos Traballadores e Traballadoras, Lei Orgánica da Liberdade Sindical, Lei de Prevención de Riscos Laborais e as demais disposicións de carácter xeral e as regulamentacións específicas de aplicación no ámbito de actuación da ACLAD Alborada, ademais da lexislación que sexa de aplicación nesta materia.

#### *ARTIGO 8. DESCOLGUE DE CONVENIO.*

Si a situación e perspectivas económicas da Entidade puideran verse negativamente afectadas como consecuencia da aplicación das condicións económicas recollidas no presente Convenio, podendo verse afectadas en ambos casos as posibilidades de mantemento de emprego na mesma, ACLAD Alborada poderá proceder á inaplicación do réxime salarial establecido de acordo co previsto no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores e neste convenio.

Igualmente, de conformidade co establecido no artigo 82.3 del E.T., cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a Asociación e os representantes dos traballadores e traballadoras lexitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, é posible, previo desenvolvemento dun período de consultas (o previsto para a modificación de condicións substanciais de traballo de carácter colectivo, artigo 41.4 do E.T.), inaplicar na Entidade as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e a distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funciones, cando excedan dos límites previstos para a mobilidade funcional.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

A solicitude de descolgue a iniciará a ACLAD Alborada, quen a comunicará á representación legal dos traballadores e traballadoras.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

Tanto para o procedemento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como os recollidos nos artigos 39.4 e 41 do E.T., dentro do ámbito funcional do presente convenio deberase respectar o seguinte procedemento acorde co artigo 41.4 do E.T. informando do mesmo á Comisión Paritaria deste Convenio, estando obrigada a ACLAD Alborada para non caer en defecto de forma ás seguintes:

1. Establécense dúas instancias previas para calquera inaplicación ou descolgue: a Comisión Paritaria do presente convenio e, de ser o caso, o AGA.
2. Informar á RLT, ou aos sindicatos máis representativos do sector no seu defecto, a intención de iniciar procedemento, xa sexa de modificación substancial das condicións de traballo ou de inaplicación, conforme ao exposto no artigo 41.4 do E.T.
3. Comunicar á RLT, ou aos sindicatos máis representativos do sector no seu defecto, a comunicación de inicio de procedemento ou período de consultas conforme ao exposto no artigo 41.4 do E.T.
4. A Comisión Paritaria deberá resolver acordando por maioría a autorización o non do solicitado no prazo de sete días hábiles, conforme ao exposto no artigo 82.3 do ET, xa sexa en caso de descolgue total ou parcial. ACLAD Alborada estará obrigada a trasladar á Comisión a documentación que se aporte ao longo do procedemento, e que minimamente deberá compoñerse da documentación relativa a balances, contas de resultados e, no seu caso, informe de auditores ou de censores de contas, que xustifique a medida que se propón. Ademais, será necesaria a presentación dunha memoria explicativa das causas que motivan a solicitude, na que se fará constar a situación económica e financeira da Asociación e a afectación ao mantemento do emprego, asemade explicarán as medidas de carácter xeral que previstas para a viabilidade da Asociación e o mantemento do emprego.

### *CAPÍTULO III. REPRESENTACIÓN DAS PARTES NEGOCIADORAS.*

#### *ARTIGO 9. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN E VIXILANCIA DO CONVENIO COLECTIVO.*

Créase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 6 membros, ata 3 por cada unha das partes asinantes, RTL e ACLAD Alborada, na forma que decidan as respectivas organizacións e que de acordo ao establecido no artigo 85.3.e) do Estatuto dos Traballadores entenderá das seguintes cuestións:

1. No prazo de 1 mes dende a sinatura deste convenio, constituirase a comisión paritaria, formada pola representación da ACLAD Alborada e representación legal das persoas traballadoras, que estará formada por 3 vogais, como máximo, por cada parte. As partes poderán vir acompañadas por persoas asesoras, e para cada reunión, elixirán de entre os seus membros unha persoa que modere os debates.
2. As funcións da comisión paritaria serán as seguintes:
  - a) Interpretación do convenio.
  - b) Aplicación e desenvolvemento das normas do convenio.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- c) Control e vixilancia do establecido no convenio colectivo.
  - d) Conciliación preceptiva en conflitos que proveñan da interpretación do presente Convenio Colectivo.
  - e) Velar para que non se produzan situacións de discriminación e impulsar a realización de medidas directas de acción positiva.
  - f) Todas aquelas cuestións referentes a ACLAD Alborada, que de mutuo acordo, lle sexan sometidas polas partes.
  - g) Resolución de discrepancias no período de consultas para a inaplicación de condicións laborais recollidas neste convenio colectivo, cando así o solicite unha das partes.
  - h) Negociar durante a vixencia do convenio a súa revisión, suposto no que se convocará á comisión aos suxeitos lexitimados para negociar conforme os artigos 87 e 88 do Estatuto dos Traballadores, aínda que non foran asinantes do convenio.
  - i) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio
3. A comisión paritaria será convocada por calquera das partes, abondando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos a tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a celebración da reunión, que deberá contestar a outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da comisión paritaria deberase celebrar no prazo improrrogable de sete días dende a recepción da comunicación desta pola outra parte.
4. A comisión paritaria resolverá as cuestións sometidas a esta nun prazo non superior a 5 días, salvo acordo de todas as partes, prorrogando o devandito prazo.

Os acordos adoptaranse por maioría simple dos presentes de cada unha das partes que forman a comisión, e para ser válidos, a comisión terá que estar composta por un mínimo de 4 membros.

Para a resolución das discrepancias que se poidan producir no seo da comisión paritaria no caso de inaplicación de condicións laborais recollidas no convenio colectivo, acudirase ao procedemento establecido no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

No caso de que se lle someta unha discrepancia durante o período de consultas para a inaplicación de condicións laborais recollidas neste convenio colectivo, o prazo máximo de actuación da comisión será de sete días.

#### *ARTIGO 10. SOMETEMENTO AO AGA.*

Por mor da importancia que ten para a resolución pacífica de conflitos laborais o Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organización sindicais UGT-Galicia, SN de CC.OO. de Galicia e CIG, as partes asinantes do presente Convenio, durante a



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

súa vixencia, acordan, con carácter xeral, someter ás disposicións contidas no AGA, a resolución de calquera discrepancias ou conflitos derivados da interpretación ou aplicación do contido do presente Convenio.

En particular, acordan someter ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas, a resolución dos conflitos ou discrepancias xurdidas no seo da Comisión Paritaria, os bloqueos na revisión do presente convenio, así como, entre outros, os xurdidos durante ou á finalización da negociación dos períodos de consulta esixidos nos procedementos de mobilidade xeográfica, modificación substancial e inaplicación de condicións de traballo ou desvinculación salarial contempladas no artigo 82.3 do TRLET, sempre e cando afecten a condicións de traballo de carácter colectivo reguladas no presente Convenio.

#### *ARTIGO 11. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS.*

Ante calquera caso de suposto incumprimento do convenio, para demandar unha interpretación do mesmo, ou para solicitar a mediación ou arbitraje ante un conflito, as partes implicadas poderán dirixirse á Comisión Paritaria para que, na primeira reunión ordinaria, emita a súa resolución sobre o tema en cuestión. As comunicacións deberán dirixirse por duplicado tanto á RLT como a Dirección da ACLAD Alborada, utilizando o modelo establecido no anexo II do presente convenio colectivo.

As resolucións emitidas pola Comisión Paritaria terán a mesma forza legal que ten o propio convenio e entrarán a formar parte integrante do mesmo.

#### *CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.*

#### *ARTIGO 12. DEFINICIÓN.*

A organización do traballo será competencia exclusiva da empresa, sen prexuízo dos dereitos de audiencia, información, negociación, etc. recoñecidos aos traballadores e traballadoras e aos seus representantes no presente convenio, Estatuto dos Traballadores e demais normativa de aplicación.

A organización do traballo fundaméntase nos principios seguintes:

- a) A adecuación do cadro de persoal que permita un nivel de prestación do servizo de acordo aos parámetros e requirimentos establecidos polas administracións públicas.
- b) A racionalización e mellora dos procesos de acción e intervención cos usuarios e usuarias dos diferentes servizos.
- c) A valoración dos postos atendendo ao axuste entre o perfil do posto e as características persoais, formativas e experiencias do/da ocupante do mesmo.
- d) A profesionalización e promoción, sen prexuízo do acordado neste convenio sobre a promoción a postos de traballo vacantes con carácter temporal ou definitivo e o que resolva neste sentido a comisión paritaria.





Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- e) A formación e reciclaxe do persoal, sen prexuízo do acordado coa RLT sobre o plan formativo da empresa.
- f) A eficacia no traballo.
- g) A eficiencia no uso de todos os recursos.

### ARTIGO 13. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Grupos profesionais:

Establécense catro grupos profesionais nos que quedan comprendidos os postos que se indican:

- GRUPO 1A, no que están incluídos, Psiquiatras, Médicos/as con especialidade, Psicólogos clínicos.
- GRUPO 1B, no que están incluídos, graduados, ou equivalentes, cun máster solicitado pola entidade. Psicólogos/as sanitario/a, enfermeiras/os con máster,...
- GRUPO 1C, no que están incluídos, Psicólogos/as, Pedagogo/a, Educadores/as sociais, Educadores/as ( categoría a extinguir), Traballador/as sociais, Enfermeiros/as.
- GRUPO 2 no que están incluídos, Técnicos (Administrativos/as, Contable, Integradores/as sociais)
- GRUPO 3 no que están incluídos, Auxiliares (Administrativos/as, Enfermería e Monitores).
- GRUPO 4 no que están incluídos, Servicios auxiliares (Persoal de limpeza e Celadores).

Tal como se acordou no plan de igualdade elaborarse unha descrición de cada un dos postos de traballo no que se recolleran, a lo menos, as responsabilidades e funcións básicas de cada posto así como as condicións educativas e de experiencia para o seu desenvolvemento.

A entidade designará e revogará libremente, por tratarse de cargos de confianza, as persoas que realizarán labores de coordinación/dirección dalgún programa ou servizo e que poderán formar parte do Consello de Dirección.

### ARTIGO 14. MOBILIDADE FUNCIONAL.

A determinación da mobilidade funcional corresponde á facultade organizativa da Entidade, ao efecto dunha distribución racional do seu persoal, facéndoa compatible coa dispersión dos centros de traballo da ACLAD Alborada e as necesidades de cobertura dos programas.

Non obstante, os cambios de posto de traballo determinados por esta mobilidade non se poden basear nunha medida arbitraria ou sancionadora da Entidade, e só se poden realizar por estritas razóns de servizo e informando á RLT.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ARTIGO 15. MOBILIDADE FUNCIONAL INTERNA AO GRUPO PROFESIONAL.*

Un traballador ou traballadora só poderá desempeñar tarefas distintas dentro do mesmo grupo profesional no caso de que este teña as titulacións académicas ou profesionais mínimas requiridas por este convenio colectivo para exercer dito posto de traballo.

*ARTIGO 16. MOBILIDADE FUNCIONAL EXTERNA AO GRUPO PROFESIONAL.*

## A) Traballo de nivel superior: mobilidade externa ascendente.

Cando se encomende ao traballador ou traballadora unha función superior á correspondente ao seu grupo profesional, percibirá a retribución correspondente ao traballo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación. Este feito só poderá producirse cando existan razóns técnicas ou organizativas, unha causa xustificada, o traballador ou traballadora ostente a titulación ou experiencia precisas e sempre que non supoña un menoscabo da dignidade do mesmo/a.

Si o período de tempo da mencionada situación é superior a seis meses durante un ano ou oito meses en dous anos, o traballador ou traballadora será reclasificado no novo posto de traballo que desempeñe, no caso de que este o solicite. Esta consolidación non é aplicable aos casos de substitución de traballadores ou traballadoras con dereito a reserva do posto de traballo.

## B) Traballo de nivel inferior: mobilidade externa descendente.

Si por necesidades imprevisibles, perentorias e xustificadas da Asociación, esta precisara destinar a alguén a tarefas correspondentes a un grupo profesional inferior só poderá facelo polo tempo imprescindible ata un máximo de 45 días manténdosele a retribución. Este feito só poderá producirse cando existan razóns técnicas ou organizativas, unha causa xustificada, o traballador ostente a titulación ou experiencia precisas e sempre que non supoña un menoscabo da dignidade do traballador ou traballadora.

*ARTIGO 17. MOBILIDADE XEOGRÁFICA.*

A mobilidade xeográfica dos traballadores e traballadoras rexerase polo disposto no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores.

Como norma xeral os traballadores e traballadoras serán contratados e adscritos para realizar as súas funcións nun centro de traballo determinado.

Excepcionalmente, a entidade poderá proceder ao traslado permanente dos seus traballadores e traballadoras a centros de traballo distintos, que exixan cambios de domicilio habitual do traballador ou traballadora afectado/a, cando concorran razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen.

A decisión do traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado, así como a aos seus representantes legais cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

Este convenio colectivo establece unha prioridade de permanencia a favor de traballadores ou traballadoras con cargas familiares, maiores ao seu cargo, persoas con discapacidade e/ou dependencia.

#### *ARTIGO 18. ACEPTACIÓN OU NON DO TRASLADO EN MOBILIDADE XEOGRÁFICA.*

Notificado o traslado, o traballador ou traballadora poderá optar por:

- Aceptar o seu traslado ou desprazamento seguindo o establecido neste convenio colectivo.
- Impugnar a decisión de traslado sen prexuízo do seu cumprimento.
- Extinción laboral, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de 12 mensualidades.

#### *ARTIGO 19. DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS*

Considérase desprazamento temporal aquela mobilidade xeográfica cando o seu límite de temporalidade é de 12 meses nun período de tres anos, ou ata 12 meses continuados. O desprazamento conleva un cambio no lugar de residencia do traballador ou traballadora.

No suposto de desprazamento temporal do/a traballador/a, cuxa duración sexa superior un mes, será informado/a por escrito pola entidade cunha antelación de quince días laborables; cando o traslado sexa por un tempo inferior a un mes, será informado o/a traballador/a cunha antelación de sete días laborables á data da súa efectividade.

#### *ARTIGO 20. TRASLADOS PERMANENTES.*

Considéranse traslados permanentes aquela mobilidade xeográfica cuxa duración sobrepasa os 12 meses continuados, ou é superior a 12 meses nun período de tres anos. O traslado fai necesario o cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado permanente do traballador ou traballadora, a decisión deberá ser notificada por escrito, pola entidade ao traballador/a, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.

En caso de que un desprazamento temporal pase a traslado permanente, o traballador ou traballadora percibirá a compensación por traslado e deixará de percibir as dietas e gastos de viaxe establecidos para os desprazamentos temporais máis unha compensación económica de 400 euros nun só pago.

Si por traslado, un dos conxugues ou parella de feito cambia de domicilio habitual e, o outro fora traballador/a tamén da mesma entidade, terá dereito o non trasladado/a a ser trasladado/a á mesma localidade si houbera posto de traballo.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ARTIGO 21. SOLICITUDE VOLUNTARIA DE CAMBIO DE CENTRO DE TRABALLO.*

Os traballadores e traballadoras poderán solicitar voluntariamente o traslado ou desprazamento no exercicio do mesmo ou diferente posto de traballo dentro da ACLAD Alborada.

No caso de denegación da referida solicitude, a Entidade deberá dar resposta xustificada da mesma nun prazo non superior a 15 días.

*CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN, CESES, FINIQUITO, FORMACIÓN E PRL.**ARTIGO 22. DA CONTRATACIÓN EN XERAL.*

Todo contrato suscrito no ámbito do presente convenio deberá formalizarse por escrito e triplicado, e quedarse un exemplar cada unha das partes, a terceira copia para o organismo competente e con entrega aos representantes legais dos traballadores e traballadoras, a copia básica do mesmo.

Para as contratacións, subcontratacións, prórrogas, finalización de contratos e as previsións de nova contratación, estarase ao disposto na lexislación respectiva, vixente en cada momento, así como o recollido no presente convenio colectivo. En todo caso, sempre se deberá informar a RLT das diferentes accións e medidas adoptadas no eido da contratación de persoal.

*ARTIGO 23. PROVISIÓN DE VACANTES E POSTOS DE NOVA CREACIÓN.*

Os sistemas de ingresos e provisión de vacantes rexeranse polos principios de igualdade de oportunidades, transparencia, publicidade e competencia técnica.

A partires da entrada en vigor do presente Convenio, para a cobertura de ditos postos farase en todo caso un proceso de comunicación interna no que se ofertara a praza ao persoal da entidade, conforme aos criterios de selección que se establezan en cada caso.

Favorecerase a promoción interna do persoal da organización. Preferentemente se valorarán para as vacantes e/ou postos de nova creación aos traballadores e traballadoras que veñan desempeñando os seus postos de traballo con contratos parciais.

En calquera caso, a partires da sinatura do presente Convenio, a organización aprobará, previa consulta á RLT, unha norma de aplicación interna, e obrigado cumprimento, que alomenos contemple a existencia de realizar en primeiro lugar a oferta de vacantes e prazas, que non se refiran a postos de confianza, aos traballadores e traballadoras da entidade que polo menos teñan seis meses de antigüidade recoñecida. Esta normativa deberá conter tamén, as informacións, procedementos e dereitos de participación e consulta.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ARTIGO 24. CONTRATACIÓN.*

Co obxectivo de dotar á entidade dun modelo de relacións laborais estable, que beneficie tanto á asociación como a persoal, que elimine as desigualdades no acceso ao emprego e as condicións de traballo con respecto ás mulleres, á mocidade, os migrantes, as persoas con discapacidades e para quen ten traballo temporal ou a tempo parcial, que contribúa á captación de talento, á redución da temporalidade e rotación do emprego, e co fin de acadar que a atención ás persoas usuarias sexa da maior calidade e máis cualificada posible, priorizarase a contratación indefinida.

O persoal con contratos temporais e con contratos fixos discontinuos e de duración determinada terán os mesmos dereitos que o persoal con contrato de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada unha das modalidades contractuais en materia de extinción do contrato y daquelas expresamente previstas na Lei en relación cos contratos formativos.

No ámbito do presente Convenio, os contratos, prórrogas ou modificacións dos mesmos deberán formalizarse por escrito, tendo a persoa contratada o dereito a recibir unha copia do contrato no momento da sinatura. Por outra parte, a organización terán a obriga de poñer a disposición da representación legal dos traballadores e traballadoras a copia básica nun prazo breve, non superior a dez días, a contar dende a sinatura deste.

Utilizaranse as modalidades que estean reguladas pola lexislación vixente en cada momento.

Aos efectos referidos ao contido mínimo do contrato e os seus requisitos esenciais de validez estarase a disposto no artigo 8.5 do E.T. e/ou a lexislación vixente en cada momento.

*ARTIGO 25. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.*

Salvo as excepcións establecidas pola Lei e as indicadas nos artigos seguintes, o persoal incluído neste Convenio entenderase contratado por tempo indefinido.

O persoal contratado pola entidade sen pactar ningunha modalidade especial con respecto á duración do seu contrato considerárase fixo unha vez transcorrido o período de proba.

Todo o persoal terá a condición de indefinido si transcorrido o prazo máximo de duración da modalidade do contrato continúa desenvolvendo a súa actividade laboral salvo que da propia natureza da actividade se deduza o seu carácter temporal.

*1. Contratos fixos discontinuos:* O contrato por tempo indefinido fixo-descontinuo concertarase para a realización de traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de temporada, ou para o desenvolvemento de aqueles que non teñan dita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados. O contrato fixo-descontinuo poderá concertarse para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contratos mercantís ou administrativas, que, sendo previsibles, formen parte da actividade ordinaria da entidade.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

O período máximo de inactividade en actividades estacionais, ou de prestación intermitente con períodos de execución certos ou incertos virán determinados pola propia natureza da actividade ou dos períodos de execución da mesma. No marco de contratos mercantís ou administrativas ou de modalidades de relación coa administración análogas a estas, os períodos de inactividade só poderán producirse como prazos de espera de recolocación entre subcontratacións e a duración máxima da situación de inactividade das persoas traballadoras será de 4 meses, podendo estenderse a 5 meses cando o período de actividade sexa ou fora igual ou superior a 9 meses. Unha vez cumprido dito prazo, a entidade adoptará as medidas conxunturais ou definitivas que procedan, nos termos previstos na lexislación laboral.

Os contratos fixos discontinuos poderán ser celebrados a tempo parcial, e tratarase na medida do posible de que teñan un mínimo de xornada de 18 horas semanais de promedio salvo que de acordo cos pregos de contratación do servizo no que se utilice esta modalidade de contratación se precise unha xornada inferior. Sen prexuízo do anterior, no caso de verse na obriga de utilizar esta modalidade se procurará, na medida do posible, que a xornada de ditos contratos no sexa inferior a tres horas diarias.

En relación ao contrato de traballo fixo discontinuo recoñécense os seguintes dereitos e consideracións:

- a) As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito a que a súa antigüidade se calcule tendo en conta toda a duración da relación laboral e non o tempo de servizos efectivamente prestados, salvo para o cómputo dunha eventual indemnización por despido.
- b) As persoas traballadoras fixas-descontinuas non poderán sufrir prexuízos polo exercicio dos dereitos de conciliación, ausencias con dereito a reserva de posto de traballo e outras causas xustificadas en base a dereitos recoñecidos na norma legal e neste convenio colectivo.
- c) A organización deberán informar ás persoas fixas-descontinuas e á representación legal das persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes de carácter fixo ordinario, de maneira que aquelas poidan formular solicitudes de conversión voluntaria.
- d) Así mesmo a entidade deberá informar á RLT do calendario coas previsións de chamamento anual, ou, no seu caso, semestral, así como os datos das altas efectivas das persoas fixas discontinuas unha vez se produzan.
- e) A entidade, con ocasión da interrupción do contrato, ao comunicar aos traballadores dita circunstancia, deberá entregar á persoa traballadora unha proposta do documento de liquidación das cantidades endebadas, con dous días de antelación ao cese na actividade.
- f) O contrato de traballo fixo-discontinuo deberase formalizar necesariamente por escrito e deberá reflexar os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, si ben estes



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

Forma e orde de chamamento:

En todo caso terán preferencia de chamamento os traballadores e traballadoras que pertenceran ao servizo que se reanuda fronte ao resto de persoas traballadoras sendo chamados segundo as necesidades do servizo por orde de maior a menor período de inactividade, en primeiro lugar, e de maior antigüidade na entidade en segundo lugar. No caso de que non se cubriran todos os postos de traballo do servizo se procederá ao chamamento de outras persoas traballadoras da entidade en situación de inactividade segundo as necesidades do servizo por orde de maior a menor período de inactividade, en primeiro lugar, e de maior antigüidade na entidade en segundo lugar.

En todo caso para poder concorrer ao chamamento, as persoas traballadoras deberán cumprir os requisitos de titulación, experiencia e competencias del posto de traballo.

O chamamento poderá facerse por carta certificada con acuse de recibo ou mediante correo electrónico nos enderezos previamente acordadas entre a entidade e a persoa traballadora, debendo informar de dito chamamento á RLT de xeito simultáneo á do/a traballador/a e remitindo un informe do resultado final do chamamento efectuado á maior brevidade posible dende a realización dos mesmos.

O chamamento deberá efectuarse do xeito previsto no parágrafo anterior coa maior antelación posible e en todo caso, cun mínimo, excepto nas situacións de urxencia, de sete días naturais de antelación á data de inicio da prestación do servizo. As persoas fixas-descontinuas poderán exercer as accións extraxudiciais ou xudiciais que procedan en caso de falta de chamamento, iniciándose o prazo para elo dende o momento en que tivesen coñecemento da mesma.

Neste sentido, entenderase que non se produciu o chamamento:

- a) Chegada a data prevista na comunicación da entidade para a reincorporación sen que esta se producira, salvo que a propia actividade non se reanudar.
- b) Cando o/a traballador/a se vira preterido pola contratación de outro/a con menor tempo de inactividade no servizo ou na entidade ou, no seu defecto, de antigüidade no servizo ou entidade, no posto de traballo e grupo profesional obxecto do chamamento, sempre que ambos reúnan as exixencias do posto de traballo ofertado.
- c) Cando ACLAD Alborada comunique fidedignamente a decisión de extinguir o contrato de traballo.

A persoa traballadora deberá responder ao chamamento nas 72 horas seguintes á formulación do mesmo ao efecto de garantir o inicio do servizo. No caso de que non houbera atendido ao chamamento nese prazo, corresponderá a asignación do posto de traballo á seguinte persoa segundo a orde de chamamento establecido neste Convenio, pasando inmediatamente ao derradeiro posto da lista de persoas traballadoras que poidan concorrer a ese posto. No caso de que houbera un segundo ou sucesivos chamamentos e o traballador/a non atendera a este ou



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

estes, entenderase como unha renuncia ao seu posto de traballo equiparándose a unha situación de baixa voluntaria cando houbera transcorrido un mes dende o primeiro chamamento.

#### ARTIGO 26. CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Poderán celebrarse contratos de duración determinada nos seguintes supostos:

- Contratos por circunstancias da produción

A realización de contratación eventual terá carácter excepcional, virá determinada polo incremento sobrevido de necesidades ou pola realización de traballos esporádicos e ocasionais de duración limitada.

Entenderase por circunstancias da produción o incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións, que, aínda tratándose da actividade normal da entidade, xeran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require, incluíndo as necesidades de contratación que se deriven do desfrute de vacacións anuais, permisos retribuídos, necesidades de contratación derivadas de situacións de emerxencia nacional o internacional, etc.

A duración destes contratos non poderá ser superior a 12 meses. No caso de que o contrato se houbera concertado por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse, mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder de dita duración máxima.

Igualmente, a entidade poderá formalizar contratos por circunstancias da produción para atender situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada nos termos previstos neste parágrafo. A entidade só poderá utilizar este contrato un máximo de noventa días no ano natural, independentemente das persoas traballadoras que sexan necesarias para atender en cada un de ditos días as concretas situacións, que deberán estar debidamente identificadas no contrato. Estes noventa días no poderán ser utilizados de maneira continuada. A entidade, no último trimestre de cada ano, deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras unha previsión anual do uso destes contratos.

- Contratos por substitución

Realizaranse cando se trate de substituír a traballadores ou traballadoras con dereito a reserva del posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifique o nome do substituído e a causa de substitución. O cese do persoal con contrato de substitución, terá lugar cando se reintegre a persoa a quen substitúa, na forma e tempo legalmente establecido.

A prestación de servizos poderá iniciarse antes de que se produza a ausencia da persoa substituída, coincidindo no desenvolvemento das funcións o tempo imprescindible para garantir o desempeño axeitado do posto e, como máximo, durante quince días. Asemade, o contrato de substitución poderá concertarse para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando dita redución se ampare en causas legalmente establecidas ou reguladas no convenio colectivo e se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución. O contrato de substitución poderá ser tamén celebrado para a cobertura temporal





Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo, sen que a súa duración poida ser neste caso superior a tres meses, nin poida celebrarse un novo contrato co mesmo obxecto unha vez superada dita duración máxima.

Ademais dos supostos regulados legal e regulamentariamente, establécense as seguintes causas para a súa aplicación: suspensión de emprego e soldo por razóns disciplinarias, excedencia con reserva de posto de traballo, por promoción en período de proba, permiso parental, maternidade o risco durante o embarazo, incapacidade temporal por baixa médica ou outros supostos contemplados por lei.

- Contratos formativos

1. O contrato formativo terá por obxecto a formación en alternancia co traballo retribuído por conta allea ou o desempeño dunha actividade laboral destinada a adquirir unha práctica profesional axeitada aos correspondentes niveis de estudos, nos termos establecidos no apartado 3 deste artigo.

2. O contrato de formación en alternancia, que terá por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, realizarase de acordo coas seguintes normas:

a) Poderase celebrar con persoas que carezan da cualificación profesional recoñecida polas titulacións ou certificados requiridos para concertar un contrato formativo para a obtención de práctica profesional.

Sen prexuízo do anterior, poderanse realizar contratos vinculados a estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación sempre que non tiveran outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo.

b) No suposto de que o contrato se subscriba no marco de certificados de profesionalidade de nivel 1 e 2, e programas públicos ou privados de formación en alternancia de emprego-formación, que formen parte do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, o contrato só poderá ser concertado con persoas de ata trinta anos.

c) A actividade desempeñada pola persoa traballadora na empresa deberá estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación laboral, coordinándose e integrándose nun programa de formación común, elaborado no marco dos acordos e convenios de cooperación subscritos polas autoridades laborais ou educativas de formación profesional ou Universidades con entidades colaboradoras.

d) A persoa contratada contará cunha persoa titora designada pola centro ou entidade de formación e outra designada por ACLAD Alborada. Esta última, que deberá contar coa formación ou experiencia axeitadas para tales tarefas, terá como función dar seguimento ao plan formativo individual na empresa, segundo o previsto no acordo de cooperación



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

concertado co centro ou entidade formativa. Dito centro ou entidade deberá, a súa vez, garantir a coordinación coa persoa titora na ACLAD Alborada.

- e) Os centros de formación profesional, as entidades formativas acreditadas ou inscritas e os centros universitarios, no marco dos acordos e convenios de cooperación, elaborarán, coa participación da ACLAD Alborada, os plans formativos individuais onde se especifique o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.
- f) Son parte substancial deste contrato tanto a formación teórica dispensada polo centro ou entidade de formación ou a ACLAD Alborada, cando así se estableza, como a correspondente formación práctica dispensada por ACLAD Alborada e o centro formativo. Regulamentariamente se desenvolverán o sistema de impartición e as características da formación, así como os aspectos relacionados co financiamento da actividade formativa.
- g) A duración do contrato será a prevista no correspondente plan ou programa formativo, cun mínimo de tres meses e un máximo de dous anos, e poderá desenvolverse ao amparo dun só contrato de xeito non continuado, ao longo de diversos períodos anuais coincidentes cos estudos, de estar previsto no plan ou programa formativo. No caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior á máxima legal establecida e non se obtivera o título, certificado, acreditación ou diploma asociado ao contrato formativo, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, ata a obtención de dito título, certificado, acreditación ou diploma sen superar nunca a duración máxima de dous anos.
- h) Só poderá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional e titulación universitaria, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades formativas do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.  
Non obstante, poderán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base ao mesmo ciclo, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades do Catálogo citado, sempre que ditos contratos respondan a distintas actividades vinculadas ao ciclo, ao plan ou ao programa formativo e sen que a duración máxima de todos os contratos poida exceder o límite previsto no apartado anterior.
- i) O tempo de traballo efectivo, que terá que ser compatible co tempo adicado ás actividades formativas no centro de formación, non poderá ser superior ao 65 por cento, durante o primeiro ano, ou ao 85 por cento, durante o segundo, da xornada máxima prevista neste convenio colectivo.
- j) Non se poderán celebrar contratos formativos en alternancia cando a actividade ou posto de traballo correspondente ao contrato fora desempeñado con anterioridade pola persoa traballadora na ACLAD Alborada baixo calquera modalidade por tempo superior a seis meses.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- k) As persoas contratadas con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do ET. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin traballo a quendas.
- l) Excepcionalmente, poderán realizarse actividades laborais nos citados períodos cando as actividades formativas para a adquisición dos aprendizaxes previstos no plan formativo non poidan desenvolverse noutros períodos, debido á natureza da actividade.
- m) Establécese un período de proba de 7 días naturais nestes contratos.
- n) A retribución non poderá ser inferior ao oitenta e cinco por cento o primeiro ano nin ao noventa e cinco por cento o segundo, respecto da fixada en convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción ao tempo de traballo efectivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

3. O contrato formativo para a obtención da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos se rexerá polas seguintes normas:

- a) Poderá concertarse con quen estivese en posesión dun título universitario ou dun título de grao medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional, de acordo co previsto na Lei Orgánica 5/2002, de 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, así como con quen posúan un título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.
- b) O contrato de traballo para a obtención da práctica profesional deberá concertarse dentro dos tres anos, ou dos cinco anos si se concerta cunha persoa con discapacidade, seguintes á terminación dos correspondentes estudos. Non poderá subscribirse con quen xa obtivera experiencia profesional ou realizado actividade formativa na mesma actividade dentro da entidade por un tempo superior a tres meses, sen que se computen a estes efectos os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo exixido para a obtención da titulación ou certificado que habilita esta contratación.
- c) A duración deste contrato no poderá ser inferior a seis meses nin exceder dun ano.

Ningunha persoa poderá ser contratada por tempo superior aos máximos previstos no apartado anterior en virtude da mesma titulación ou certificado profesional. Tampouco se poderá estar contratado en formación para o mesmo posto de traballo por tempo superior aos máximos previstos no apartado anterior, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado.

Aos efectos deste artigo, os títulos de grao, máster e doutorado correspondentes aos estudos universitarios non se considerarán a mesma titulación, salvo que ao ser contratado por primeira vez mediante un contrato para a realización da práctica profesional a persoa traballadora estivera xa en posesión do título superior do que se trate.

- d) Establécese un período de proba de 7 días naturais nestes contratos.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- e) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación obxecto do contrato. A entidade elaborará o plan formativo individual no que se especifique o contido da práctica profesional, e asignará titor ou titora que conte coa formación ou experiencia axeitadas para o seguimento do plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato.
- f) Á finalización do contrato a persoa traballadora terá dereito á certificación do contido da práctica realizada.
- g) As persoas contratadas con contrato de formación para a obtención de práctica profesional non poderán realizar horas extraordinarias.
- h) A retribución polo tempo de traballo efectivo será a fixada no convenio colectivo aplicable na entidade para estes contratos ou no seu defecto a do grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas. En ningún caso a retribución poderá ser inferior á retribución mínima establecida para o contrato para a formación en alternancia nin ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.
- i) Regulamentariamente se desenvolverá o alcance da formación correspondente ao contrato de formación para a obtención de prácticas profesionais, particularmente, no caso de accións formativas específicas dirixidas á dixitalización, a innovación ou a sustentabilidade, incluíndo a posibilidade de micro acreditacións dos sistemas de formación profesional o universitaria.

#### 4. Son normas comúns do contrato formativo as seguintes:

- a) A acción protectora da Seguridade Social das persoas que subscriban un contrato formativo comprenderá todas as continxencias protexibles e prestacións, incluído o desemprego e a cobertura do Fondo de Garantía Salarial.
- b) As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactancia e violencia de xénero interromperán o cómputo da duración do contrato.
- c) O contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidade co establecido no artigo 8 do ETT, incluírá obrigatoriamente o texto do plan formativo individual ao que se refiren os apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) e f), no que se especifiquen o contido das prácticas ou a formación e as actividades de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos. Igualmente, incorporará o texto dos acordos e convenios aos que se refire o apartado 2.e).
- d) Si ao termo do contrato a persoa continuase na entidade, non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do contrato formativo a efectos de antigüidade na empresa.

5. ACLAD Alborada porá en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras os acordos de cooperación educativa ou formativa que contemplan a contratación formativa, incluíndo a información relativa aos plans ou programas formativos individuais, así como aos requisitos e as condicións nas que se desenvolverá a actividade de titorización.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

Así mesmo, no suposto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado ou itinerario nos termos referidos no apartado 2.h), a entidade deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras toda a información da que dispoña ao respecto de ditas contratacións.

6. Na negociación colectiva se fixarán criterios e procedementos tendentes a acadar unha presenza equilibrada de homes e mulleres vinculados á entidade mediante contratos formativos. Asemade, poderán establecerse compromisos de conversión dos contratos formativos en contratos por tempo indefinido.

7. ACLAD Alborada no caso de pretender subscribir contratos formativos, poderá solicitar por escrito ao servizo público de emprego competente, información relativa a si as persoas ás que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo dita modalidade e a duración destas contratacións. Dita información deberá ser trasladada á representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima deste contrato.

#### *ARTIGO 27. CONTRATO DE RELEVO.*

ACLAD Alborada poderá celebrar contratos de traballo a tempo parcial cos seus propios traballadores ou traballadoras que reúnan as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación, excepto a idade, que haberá de ser como estableza a lexislación vixente.

O contrato de relevo formalizarase a xornada completa ou a tempo parcial. A continuación da actividade laboral a tempo parcial e a súa retribución serán compatibles co percibo da pensión que a seguridade social recoñeza ao traballador ou traballadora.

Para poder celebrar este contrato, a empresa contratará mediante o contrato de relevo, simultaneamente a outro traballador ou traballadora en situación de desemprego, como mínimo, pola xornada de traballo que reduciu o traballador/a relevado.

No caso de que o traballador/a relevado no reduza a súa xornada ata o límite máximo do previsto, poderá ao inicio de anos naturais sucesivos reducir paulatinamente a xornada ata dito límite. ACLAD Alborada ampliará simultaneamente a xornada ao traballador/a contratado de relevo.

Como criterio xeral, unha vez extinguido o contrato de relevo, o traballador ou traballadora que fora contratado pasará á condición de fixo, sempre e cando o posto de traballo se manteña.

#### *ARTIGO 28. PERIODO DE PROBA.*

Estarase ao disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.

A duración do período de proba non poderá exceder de seis meses para os Técnicos titulados, nin de dous meses para os demais traballadores e traballadoras.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

Durante o período de proba, tanto a persoa contratada como a titularidade da organización poderán resolver libremente o contrato de traballo sen prazo de preaviso e sen dereito a indemnización.

Terminado o período de proba o traballador ou traballadora pasará a formar parte da plantilla da ACLAD Alborada computándose a todos os efectos dito período.

Cando o persoal temporal sexa obxecto de contratacións sucesivas, non precisará período de proba, sempre que a duración do contrato temporal anterior ou contratos temporais anteriores fose superior ao período de proba previsto para o seu grupo profesional.

A situación de incapacidade temporal, nacemento e adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactancia, e violencia de xénero, que afecten á persoa traballadora durante o período de proba, interrompen o cómputo do mesmo sempre que se produza acordo entre as partes.

O traballador ou traballadora que pasara un período de proba para el exercicio de seu posto de traballo, non se verá sometido a outros períodos de proba para ese mesmo posto de traballo.

#### *ARTIGO 29. CESE VOLUNTARIO.*

O persoal que voluntariamente desexe causar baixa na entidade deberá notificalo á mesma por escrito cunha antelación mínima dun mes para o grupo I e quince días para o resto de grupos.

A falta de preaviso establecido facultará a ACLAD Alborada para deducir no momento da liquidación e finiquito, o equivalente diario da súa retribución real por cada día de retraso respecto á antelación establecida.

ACLAD Alborada estará obrigada a acusar recibo da comunicación efectuada polo traballador ou traballadora.

#### *ARTIGO 30. FINIQUITO.*

Si ACLAD Alborada, recibe o preaviso en tempo e forma, estará obrigada a entregar una proposta de finiquito ao traballador/a e aboar ao interesado/a a liquidación correspondente ao terminar a relación laboral.

#### *ARTIGO 31. COMUNICACIÓN DO DESPIDO E FINALIZACIÓN DO CONTRATO.*

ACLAD Alborada estará obrigada a comunicar toda finalización ou extinción do contrato (e as causas que o motivan) nos termos aos que obligue a lexislación vixente.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*CAPÍTULO VI. FORMACIÓN E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.**ARTIGO 32. FORMACIÓN. PRINCIPIOS XERAIS.*

ACLAD Alborada ten a competencia de organizar, planificar e decidir a formación máis axeitada a cada posto de traballo, tendo en conta os criterios que concorden a propia entidade e a representación legal dos traballadores e traballadoras.

Os traballadores e traballadoras da ACLAD Alborada, 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 entidade 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.

ACLAD Alborada 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 entidade.

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 entidade, polo que esta comprométese a vincular a formación aos distintos procesos da carreira dos traballadores/as e á promoción.

- Obxectivos da formación: A formación profesional na ACLAD Alborada orientarase cara os seguintes obxectivos:
  - a) Adaptación ao posto de traballo e ás modificacións do mesmo.
  - b) Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles no grupo profesional e posto de traballo.
  - c) Especialización nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia do propio traballo.
  - d) Facilitar e promover a adquisición polos traballadores e traballadoras de títulos académicos e profesionais, relacionados co ámbito de actuación propios da entidade, así como ampliación dos coñecementos dos traballadores e traballadoras que lles permitan prosperar e aspirar a promocións profesionais e adquisición dos coñecementos de outros postos de traballo, todo elo relacionado co ámbito de actuación da entidade.
  - e) 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.
  - f) Coñecer as condicións laborais do seu posto de traballo en evitación de riscos laborais.
  - g) Calquera outro obxectivo que beneficie profesionalmente tanto ao propio traballador/a como á dinámica da entidade ou á atención efectiva das persoas atendidas.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

Quedan establecidos os seguintes criterios para a asistencia a accións formativas:

- Cada traballador/a deberá solicitar a asistencia a través da correspondente folla de solicitude elaborada pola Dirección-Xerencia.
- O persoal traballador de ACLAD Alborada poderá dispor de sete días ou cincuenta e dúas horas e media laborables ao ano, ou a parte proporcional en casos de xornadas a tempo parcial, para asistencia a cursos de formación.
- Non se computarán como horas de formación aquelas para as que algún profesional sexa designado como membro de Comités Científicos ou Investigadores nin cando presenten relatorios ou comunicacións relacionadas coa súa actividade profesional en representación da Asociación
- Os traballadores/as poderán solicitar para cada curso a totalidade do seu custo económico, dentro da cantidade asignada para cada ano, sendo devandita cantidade de 300€ por persoa.
- Os desprazamentos e dietas para asistencia ás accións formativas abonaranse en función dos Artigos 57 e 58.
- A efectos de xustificación de gastos estarase ás normas establecidas pola Dirección-Xerencia.

Ademais, e como queda reflectido no Plan de Igualdade, a Entidade elaborará un Plan de Formación que será presentado a RLT nos 3 primeiros meses do ano.

### *ARTIGO 33. PERMISOS INDIVIDUAIS DE FORMACIÓN.*

O persoal traballador afectado polo presente convenio, poderá 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 694/2017, de 3 de xullo e a Orde TAS/2307/2007, de 27 de xullo. A duración do permiso non sobrepasará as 200 horas ao ano.

### *ARTIGO 34. PROMOCIÓN E FORMACIÓN PROFESIONAL NO TRABALLO.*

O traballador ou traballadora terá dereito:

- a) Ao desfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, si tal é o seu réxime laboral, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.
- c) Á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional coa reserva do posto de traballo.
- d) Á formación necesaria para a súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. A mesma correrá a cargo da entidade, sen prexuízo da posibilidade de obter





Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

a tal efecto os créditos destinados á formación. O tempo destinado á formación se considerará en todo caso tempo de traballo efectivo.

- e) A dispoñer do tempo necesario para concorrer ás convocatorias de avaliación e acreditación da experiencia laboral para a obtención do certificado de profesionalidade correspondente ao posto de traballo.

Tal e como aparece reflectido no Plan de Igualdade, consensuarase coa RLT un procedemento de promoción no que se especificará, alomenos, o sistema de difusión de vacantes, e os aspectos e criterios a valorar para a promoción interna.

#### *ARTIGO 35. CERTIFICADO DE ASISTENCIA.*

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

#### *ARTIGO 36. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA A ASISTENCIA A CURSOS.*

Poderanse ter en consideración para a súa asistencia a cursos aos traballadores e traballadoras que participaran en menos ocasións e aqueles traballadores e traballadoras que estean desempeñando postos de traballo relacionados directamente coa materia obxecto do curso ou vaian a desenvolverlas nun futuro próximo. Así como, os traballadores e traballadoras temporais e non cualificados.

#### *ARTIGO 37. SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL.*

Os centros e o persoal da ACLAD Alborada cumpriran as disposicións sobre seguridade e saúde laboral contidas na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, RD do regulamento dos servizos de prevención e a normativa que o desenvolve. Para elo deberán nomearse os delegados/as de prevención e os comité de seguridade e saúde nos ámbitos en que a lei establece.

Todos os centros de traballo deben contar cun plan de emerxencia actualizado que inclúa o plan de evacuación, de acordo co Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo.

Este plan de emerxencia e evacuación será informado aos traballadores e traballadoras permitindo a súa participación. Asemade, e tal como establecen as disposicións legais enumeradas será revisado e modificado tanto en función da súa eficacia como cando se cambien ou alteren algún dos lugares ou postos de traballo.

ACLAD Alborada informará do sistema de prevención adoptado aos traballadores, elaborando un plan integral de seguridade e saúde no traballo, anual e documentado, realizado polo servizo alleo de prevención de riscos da Asociación, que incorpore a actividade en tempos concretos e



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

un sistema de revisión do mesmo coa participación dos representantes legais dos traballadores e traballadoras.

Tal e como se recolle no Plan de Igualdade, realizarase unha avaliación de riscos laborais, incluídos psicosociais, con perspectiva de xénero.

Asemade, a asociación informará aos representantes dos traballadores/as 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 38. VIXIANCIA DA SAÚDE.*

ACLAD Alborada garantirá aos traballadores e traballadoras a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función da avaliación dos riscos inherentes ao traballo establecendo os protocolos específicos coa participación dos servizos de prevención.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o traballador ou traballadora preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes dos traballadores e traballadoras, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar o estado de saúde do traballador/a ou para verificar si o estado de saúde dos mesmos pode constituír un perigo para sí mesmos, para os demais traballadores e traballadoras ou para outras persoas relacionadas coa entidade. Así pois, nestes casos os traballadores e traballadoras terán o dereito e, á vez, a obriga de someterse a revisións médicas, tanto previas ao ingreso ao posto de traballo como periódicas.

En todo caso, deberase optar pola realización de aqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias aos traballadores e traballadoras e que sexan proporcionais ao risco. Levaranse a cabo respectando o dereito á intimidade, á dignidade da persoa e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

O acceso á información médica de carácter persoal limitarase a persoal médico e ás autoridades sanitarias. Os resultados da vixilancia da saúde serán comunicados aos traballadores e traballadoras afectados non podendo ser usados con fines discriminatorios en prexuízo do traballador/a.

Non obstante, o anterior, ACLAD Alborada e as persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, a fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ARTIGO 39. CAMBIO DE POSTO DE TRABALLO PARA EMBARAZADAS.*

A avaliación dos riscos da empresa deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactancia a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras, do feto ou do fillo/a, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Si os resultados de a avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactancia das citadas traballadoras, ACLAD Alborada adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

Ditas medidas incluirán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada, feto ou fillo/a, e así o certifiquen os servizos médicos da mutua, co informe do médico do Servizo Galego de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. A entidade deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores e traballadoras, a relación dos postos de traballo exentos de risco a estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas normas e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as normas sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto no correspondente ao seu grupo profesional, si ben conservará dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Si dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poda razoablemente exixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.e) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible con seu estado.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, co dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso á entidade e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ARTIGO 40. PROTECCIÓN DE TRABALLADORES E TRABALLADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RISCOS.*

ACLAD Alborada, de conformidade co artigo 25 da Lei de Prevención de Riscos laborais, garantirá de maneira específica a protección dos traballadores e traballadoras, que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, sexan especialmente sensibles aos posibles riscos derivados do traballo. Para elo, se deberá ter en conta ditas características persoais nas avaliacións de riscos e, en función destas, adoptaranse as medidas preventivas e de protección necesarias, incluíndo a valoración de riscos psicosociais de xeito bianual.

Os traballadores e traballadoras, non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecidas, puideran poñer en perigo ou causar danos así mesmo, aos demais traballadores/as ou outras persoas relacionadas cos centros ou a entidade.

*ARTIGO 41. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.*

Respecto á designación, nomeamento, funcións e garantías dos/as delegados/as de prevención, estarase ao previsto na lexislación vixente.

O crédito horario dos/as delegados/as de prevención será o que corresponda como representantes dos traballadores e traballadoras nesta materia específica, de conformidade co previsto no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores. Ademais, desfrutarán do tempo necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a) O correspondente ás reunións do comité de seguridade e saúde laboral e da súa preparación.
- b) O correspondente ás reunións convocadas por ACLAD Alborada 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 a súa formación obrigatoria en materia de prevención.

Aos/ás delegados/as de prevención seralles de aplicación o disposto no apartado 2 do artigo 65 do Estatuto dos Traballadores en cuanto ao sivilo profesional debido respecto das informacións a que tivesen acceso como consecuencia da súa actuación na asociación.

*ARTIGO 42. FORMACIÓN EN SAÚDE LABORAL.*

Dentro dos planos formativos que a entidade debe acometer anualmente e de conformidade co artigo 19 da Lei de Prevención de riscos Laborais impartirse, a cada un dos traballadores e traballadoras, unha formación teórica e práctica, suficiente e axeitada. Esta formación, tal e



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

como establece o artigo 19.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, deberá impartirse sempre que sexa posible dentro da xornada de traballo, ou no seu defecto, en outras horas, pero co desconto en aquela do tempo invertido na mesma. A formación poderase impartir pola entidade mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custe non recaerá en ningún caso sobre os traballadores e traballadoras.

A formación deberá estar centrada especificamente no seu posto de traballo e adaptarse á avaliación dos riscos, incluíndo os psicossociais.

## *CAPÍTULO VII. XORNADA, VACACIÓNS E ESTRUCTURA RETRIBUTIVA*

### *ARTIGO 43. XORNADA.*

A xornada anual máxima de traballo efectivo, durante a vixencia do presente convenio colectivo establécese en 1657,5 horas anuais.

Nos centros e postos onde sexa posible por cuestións do servizo, a xornada se distribuirá en 37,5 horas semanais.

Esta xornada anual será de validez para todo o persoal contratado pola ACLAD Alborada en todos os servizos, sexan de ciclo continuado ou ciclo normal. Enténdese por ciclo continuado aquelas actividades que se desenvolven ininterrompidamente durante as 24 horas do día os 365 días do ano, entendéndose por actividades de ciclo normal o resto de actividades que non se desenvolven de xeito continuada.

Defínese como xornada efectiva de traballo aquela na que o traballador ou traballadora se atopa en condicións de desenvolver de forma real a actividade laboral, dende a hora de entrada á de saída do seu posto de traballo, considerándose tamén como horas de traballo efectivo aquelas que se dedican á coordinación interna ou externa, planificación, programación, preparación, seguimento, avaliación, redacción de informes ou memorias, reunións, compras, ou calquera outra tarefa análoga ou necesaria para o bo desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que se desenvolva no centro de traballo ou lugar indicado pola entidade para elo.

As excepcións ao sistema e cómputo xeral de adscrición e concreción do réxime de xornada contemplado concretaranse mediante acordo entre a representación legal dos traballadores e traballadoras, e a dirección da ACLAD Alborada, en particular para aquelas actividades ou servizos que precisen ciclo continuado.

### *ARTIGO 44. XORNADA DE VERÁN.*

Durante o período comprendido entre o 15 de Xuño e o 15 de setembro, naqueles centros en que as circunstancias e organización do traballo así o permitan, establecerase unha xornada reducida de traballo, que consistirá en reducir en media hora a xornada de traballo diaria, é dicir 35 horas semanais. A xornada así establecida non será recuperable en computo anual.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

Dadas as especiais características dos Centros de Traballo con programas residenciais, cando por razóns excepcionais relacionadas coas necesidades do servizo, non puidese levar a efecto a redución de xornada, as horas que non poidan gozarse poderán acumularse e compensarse posteriormente.

Para aqueles/as traballadores/as que teñan establecida unha xornada reducida pero que a xornada efectiva a realizar sexa igual ou superior ao 50% da xornada completa, a redución da xornada de verán serao na parte proporcional á xornada realizada.

#### *ARTIGO 45. PAUSA DURANTE A XORNADA DE TRABALLO.*

Sempre que a duración da xornada sexa de 6 horas ou máis de forma continuada, establecerase un período de descanso durante a mesma de 20 minutos de duración, que terán a consideración de tempo efectivo de traballo a todos os efectos. Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos.

Nas xornadas de quenda de noite os/as traballadores/as gozarán de dúas pausas de vinte minutos, que non poderán acumularse.

#### *ARTIGO 46. CALENDARIO LABORAL E DISTRIBUCIÓN HORARIA.*

ACLAD Alborada se verá obrigada a proceder anualmente á publicación do calendario laboral xeral que comprenderá o horario de traballo, a distribución anual dos días de traballo, os festivos e os descansos xerais. Dita publicación realizarse antes do 15 de maio previa comunicación e consulta á representación legal dos traballadores e traballadoras.

A Entidade procurará establecer unha flexibilidade horaria dun mínimo de media hora na entrada e a saída sempre que as necesidades do servizo o permitan. Igualmente poderán flexibilizar o seu horario nun máximo dunha hora de xornada quen teñan ao seu cargo persoas maiores, fillos e fillas menores de 13 anos ou persoas dependentes, así como quen teña ao seu cargo directo un familiar con enfermidade grave ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade

De conformidade co disposto no artigo 34.6 do Estatuto dos Traballadores, un exemplar do calendario laboral deberá ser exposto nun lugar visible de cada centro de traballo, podendo acordarse outros instrumentos de publicidade se resultaren necesarios.

#### *ARTIGO 47. TRABALLO NOCTURNO.*

Considéranse traballo nocturno as horas traballadas durante o período comprendido entre as vinte e dúas horas e as oito da mañá.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ARTIGO 48. DESCANSO SEMANAL.*

Os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal ininterrompido de dous días.

Nos supostos nos que non se poida garantir que o descanso semanal coincida sempre en fin de semana, se procurará que alo menos coincida en sábado e domingo en semanas alternas e se procurará como mínimo a libranza dun fin de semana completo cada dous fines de semana consecutivos de traballo.

A semana que se traballa en sábado e domingo, a libranza comprenderá dous días consecutivos de igual semana, salvo que os descansos semanais se acumularan por períodos de tempo superior, no podendo rebasar en ningún caso ditos períodos os catorce días.

Esta regra xeral non será de aplicación ao persoal contratado para a cobertura do servizo en festivos e/ou fins de semana.

Para as xornadas de ciclo continuado nas que a actividade se desenvolva de luns a domingo, todo o persoal terá dereito a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, ao cal haberá que sumar as doce horas de descanso entre xornadas consecutivas. Este descanso se establecerá nun calendario de quendas.

En caso de que existan quendas rotativas. O traballador ou traballadora poderá solicitar o cambio de orde das súas quendas de traballo, si o permuta con outro traballador ou traballadora do seu mesmo posto de traballo e previa comunicación por escrito á dirección do centro. Dita comunicación no poderá ser presentada antes de 30 días de antelación e cun mínimo de 72 horas. Non existirá arbitrariedade na concesión dos cambios de quendas por parte da Entidade se garantirá a aplicación uniforme para todos os traballadores e traballadoras dos mesmos principios organizativos.

*ARTIGO 49. TRABALLO EN FESTIVOS ESPECIAIS.*

O persoal que preste servizos o día, 24, 25, 31 de decembro e o 6 de xaneiro terá dereito a seguinte compensación:

- 24 de decembro : Dende as 15:00 h as 22:00 h compensarase con 1,5 horas por cada hora traballada, e de 22:00h a 08:00h compensarase con 2 horas por cada hora traballada.
- 25 de decembro: Dende as 08:00 h as 22:00 h compensarase con 1,5 horas por cada hora traballada e de 22:00h a 08:00h compensarase con 2 horas por cada hora traballada.
- 31 de decembro: Dende as 15:00 h as 22:00 h compensarase con 1,5 horas por cada hora traballada, e de 22:00h a 10:00h compensarase con 2 horas por cada hora traballada.
- 01 de xaneiro: Dende as 10:00 h as 22:00 h compensarase con 1,5 horas por cada hora traballada, e de 22:00 h a 08:00 h compensarase con 2 horas por cada hora traballada.
- 5 de xaneiro: Dende as 22:00 h as 08:00 h. Compensarase con 2 horas por cada hora traballada.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- 6 de xaneiro: Dende as 08:00 h as 22:00 h compensarase con 1,5 horas por cada hora traballada.

#### ARTIGO 50. REDUCCIÓN DE XORNADA.

Poderán desfrutar duna redución da súa xornada diaria de traballo coa diminución proporcional do salario entre, alo menos, un octavo e un máximo da metade da duración de aquela:

- Os traballadores e traballadoras que, por razón de garda legal, teñan ao seu coidado directo unha persoa menor de trece anos ou unha persoa con situación de dependencia recoñecida en grao severo ou gran dependencia.
- Os traballadores e traballadoras que, por razón de garda legal, teñan ao seu coidado directo persoas con discapacidade que non desempeñen unha actividade retribuída.
- Os traballadores e traballadoras que precisen encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non puideran valerse por sí mesmos e non desempeñen unha actividade retribuída.

O proxenitor, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, alo menos, a metade da duración de aquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do neno, nena ou adolescente 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 Servicio Galego de Saúde (Sergas) e, como máximo, ata que o fillo/a ou persoa que fora obxecto de acollemento permanente ou de garda con fines de adopción cumpra os vinte e tres anos. O mero cumprimento dos dezaioito anos de idade polo fillo ou persoa menor suxeita a acollemento permanente o a garda con fins de adopción non será causa de extinción da redución da xornada, si se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente.

As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente, a distancia ou a deixar de facelo si este fora o sistema establecido, sempre en ambos casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvolvidas pola persoa.

Está redución poderá ser mensual e desfrutarse en xornadas completas sempre que as necesidades organizativas e do posto así o permitan.

Se dúas ou máis persoas xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, as entidades ou empresas poderán limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.





Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de redución de xornada, calquera que sexa o motivo que xere dito dereito de desfrute de redución de xornada, corresponderán á traballadora ou traballador, dentro das diferentes formas de ordenación do tempo existentes.

Para exercer este dereito o traballador ou traballadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de forza maior con alo menos 15 días de antelación, indicando a data en que iniciará a redución de xornada así como as condicións da mesma conforme ao establecido no presente artigo, así mesmo deberá preavisar con quince días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

#### *ARTIGO 51. COMUNICACIÓN DAS AUSENCIAS.*

As ausencias e faltas de puntualidade e de permanencia do persoal en que se aleguen causas de enfermidade, incapacidade temporal e outras de forza maior, requirirán o aviso canto antes ao responsable da unidade correspondente, así como a súa ulterior xustificación acreditativa, se procede, que será notificada ao órgano competente en materia de persoal.

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 Unidade correspondente á maior brevidade posible.

En todo caso, e sen prexuízo da facultade dos/as responsables dos distintos Centros de Traballo de esixir a xustificación documental oportuna, o terceiro día de enfermidade será obrigatoria a presentación do parte de baixa e os sucesivos de confirmación coa periodicidade que regulamentariamente proceda.

#### *ARTIGO 52. HORAS EXTRAORDINARIAS.*

Con obxecto de fomentar unha política social solidaria que favoreza a creación de emprego, acordase a supresión das horas extraordinarias habituais e procurárase na medida do posible, substituír a realización de ditas horas por novas contratacións ou formas de organización do traballo máis efectivas.

En caso de necesidade da realización de horas extraordinarias, a súa compensación, como criterio xeral e preferente, debe ser mediante o outorgamento de descansos ou, por mutuo acordo entre as partes, mediante a retribución económica.

As horas extraordinarias se clasifican do seguinte xeito:

1. Horas extraordinarias de forza maior, de carácter obrigatorio, que veñan exixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros e outros análogos cuxa non realización produza evidentes e graves prexuízos á propia organización ou a terceiros e que se compensarán na proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora e 20



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

minutos de descanso de luns a venres, e por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos e/ou festivos, 2 horas de descanso.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de traballo ou circunstancias puntuais de servizo cando ditos períodos son imprevisibles, tales como ausencias imprevistas, a posta en marcha de proxectos, cambios inesperados de quendas e outras análogas que se compensarán na proporción de por cada hora realizada de luns a venres por, 1 hora e 20 minutos de descanso, e por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos e/ou festivos, 2 horas de descanso.

A realización das horas extraordinarias deberá, en calquera caso, estar autorizadas pola Dirección da ACLAD Alborada e en caso de realizarse, se compensarán por períodos de descanso dentro dos 6 meses seguintes a súa realización.

#### ARTIGO 53. VACACIÓNS.

As vacacións anuais retribuídas serán dun mes natural por cada ano completo de servizo ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos e gozaranse polos traballadores/as de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte, con arranxo á planificación que se efectúe por parte da Entidade, previa consulta cos/as representantes dos traballadores/as. O persoal cuxo contrato extíngase no transcurso do ano terá dereito a gozar da parte proporcional de vacacións correspondentes, ou ao abono das mesmas no caso de non poder gozalas.

No suposto de completar os anos de antigüidade que se indican, terase dereito ao goce dos seguintes días de vacacións anuais:

- Quince anos de servizos: Un día hábil máis.
- Vinte anos de servizos: Dous días hábiles máis.
- Vinte e cinco anos de servizos: Tres días hábiles máis.
- Trinta anos de servizos: Catro días hábiles máis.
- Trinta e cinco ou máis anos de servizos: Cinco días hábiles máis.

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao cumprimento da antigüidade referenciada.

As vacacións anuais poderanse gozar, a solicitude do traballador ou traballadora, ao longo de todo o ano en períodos do mes natural, ou ben dunha quincena e 11 días laborables, sempre que os correspondentes períodos vacacionais sexan compatibles coas necesidades do servizo, e se estableceran na planificación anual efectuada. A estes efectos, os sábados non son considerados días hábiles, agás nos horarios especiais. Cando se aleguen necesidades do servizo para denegar o goce de vacacións nun período determinado, ditas necesidades deberán ser comunicadas ao interesado e aos representantes dos/as traballadores/as por escrito debidamente argumentado.

En caso de discrepancia entre traballadores/as dun centro de traballo para a asignación de quendas vacacionais, procederase a establecer quendas rotatorias.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

Establécese o dereito das nais e os pais a acumular o período de goce de vacacións ao permiso de maternidade, lactancia e paternidade, aínda habendo expirado xa o ano natural a que tal período corresponda. Así mesmo recoñécese este dereito no caso de adopción e acollemento.

No suposto de baixa por maternidade, cando esta situación coincida co período vacacional quedará interrompido o mesmo e poderán gozarse as vacacións finalizado o período do permiso por maternidade, nos termos indicados no parágrafo anterior.

A Dirección, oídos os representantes dos/as traballadores/as, regulará o procedemento de solicitude para a concesión das vacacións.

No caso de incapacidade temporal as vacacións anuais, establecidas no calendario de vacacións e non iniciadas, quedarán suspendidas e poderán gozarse, terminada devandita incapacidade, dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte e sempre que non transcorreran máis de dezaoto meses a partires do final de ano no que se orixinara.

#### ARTIGO 54. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

A estrutura retributiva da ACLAD Alborada estará constituída por:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariais.
- c) Outras percepcións compensatorias.

Todas as retribucións contempladas no presente capítulo teñen carácter de compensación bruta anual.

Todas as retribucións, para os traballadores ou traballadoras con xornada inferior á xornada completa, serán proporcionais ás fixadas para un traballador ou traballadora de igual grupo profesional que preste servizos a tempo completo.

Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores e traballadoras, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

En ningún caso o salario en especie poderá superar o 30 por 100 das percepcións salariais do traballador ou traballadora.

Non terán a consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador ou traballadora en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despidos.

Polo tanto, os conceptos salariais, establecidos no presente convenio colectivo, serán os seguintes:



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

## A) Salario base:

É a parte da retribución garantida ao traballador ou traballadora atendendo exclusivamente a unha unidade de tempo de forma que engloba a contraprestación económica polos servizos prestados polos traballadores e traballadoras durante a súa xornada de traballo con independencia dos complementos que no seu caso correspondan por desempeñar un posto de traballo específico.

Percibirase en 14 pagas (12 mensualidades e 2 pagas extras), segundo o estipulado para cada grupo profesional na Táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo I.

Non obstante, mediante acordo coa representación legal dos traballadores e traballadoras se poderá pactar o abono en doce pagas.

## B) Complementos salariais:

Son as cantidades que, no seu caso, deban adicionarse ao salario base, atendendo a circunstancias distintas á unidade de tempo e poderán ser:

## 1. Complementos salariais persoais:

1.1 Complemento «ad personam» I: É o complemento que perciben os traballadores e traballadoras, en función do establecido no artigo 6, «Aplicación das mellores condicións», co fin de recoller as condicións máis beneficiosas de carácter persoal ou colectivo que puideran vir gozando no momento de aplicación do presente convenio e derivadas do anterior convenio que superen o recollido no mesmo.

Este complemento non será compensable, nin absorbible.

ACLAD Alborada garantirá a todo o persoal as táboas salariais do Anexo I e adecuaran os seus recibos salariais a ditas táboas e computarán o excedente si o houbera en casilla aparte baixo o concepto de «Complemento de garantía ad personam I».

1.2 Complemento «ad personam» II: É o complemento que perciben os traballadores e traballadoras, en función do establecido no artigo 6, «Aplicación das mellores condicións», co fin de recoller as condicións máis beneficiosas de carácter persoal ou colectivo que puideran vir gozando no momento de aplicación do presente convenio e derivadas de complementos e/ou acordos persoais non incluídos no anterior convenio da ACLAD Alborada. Consideraranse consolidados pero non serán revalorizables

Este complemento non será compensable, nin absorbible.

ACLAD Alborada garantirá a todo o persoal as táboas salariais do Anexo I e adecuaran os seus recibos salariais a ditas táboas e computarán o excedente si o houbera en casilla aparte baixo o concepto de «Complemento de garantía ad personam II».



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

### 1.3 Complemento persoal de Antigüidade I

Este complemento fai referencia as antigüidades que no seu día percibiu o persoal traballador con anterioridade o convenio anterior da ACLAD Alborada.

Este complemento non será compensable, nin absorbible. Non será revalorizado durante os anos 2023 e 2024 e revalorizándose nos anos vindeiros en base a futuras negociacións.

### 1.4 Complemento persoal de Antigüidade II

O complemento de antigüidade percibirase por trienios vencidos.

O valor de cada trienio será acorde coa súa categoría profesional de acordo coas cantidades que se estean a percibir no momento da sinatura do presente convenio, e dicir o 3,3% dos salarios base do ano 2022.

O importe de cada trienio comezará a devengarse o día primeiro do mes seguinte ao seu cumprimento.

Respetarase a antigüidade adquirida ata a entrada en vigor deste convenio e ao persoal que estea en período de consolidación dun novo trienio perfeccionarao de acordo coa normativa que se viña aplicando.

Para todos os traballadores e traballadoras comezarse a computar o período para a percepción das antigüidade dende a data en que foran considerados como persoal fixo en Alborada, adaptando a percepción actual dos trienios a esta realidade de acordo coas cantidades que se estén a percibir no momento da sinatura do presente convenio.

Este complemento non será compensable, nin absorbible. Non será revalorizado durante os anos 2023 e 2024 e revalorizándose nos anos vindeiros en base a futuras negociacións.

## 2. Complementos salariais de posto de traballo:

Os complementos de posto de traballo son aqueles de índole funcional que retribúen as características do posto de traballo ou a forma de realizar a actividade profesional. A percepción destes complementos depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto de traballo, polo que non ten carácter consolidable en canto a súa percepción unha vez que deixen de producirse as circunstancias que os orixinaron.

Segundo o anterior podemos distinguir:

**2.1 Complemento de traballo a quendas e nocturnidade:** O traballo efectuado en horario a quendas, festivos, fin de semana e/ou nocturno será compensado na forma segundo o estipulado na Táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo I.

Este complemento substitúe ao anterior Complemento de CT por horario a quendas, festivos, fin de semana e/ou nocturno.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

A percepción deste complemento está vinculado á asistencia ao traballo.

2.2 Complemento de distanciamento. O traballo efectuado en aqueles centros de traballo que polas súas condicións de illamento, falta de servizos públicos no seu entorno, necesidade de vehículo propio para chegar ao posto de traballo,... será compensado segundo o estipulado na Táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo I.

Este complemento substitúe ao anterior Complemento de CT para as persoas traballadoras que non realizaban horario a quendas, festivos, fin de semana e/ou nocturno.

A percepción deste complemento está vinculado á asistencia ao traballo.

Hai que sinalar a incompatibilidade do Complemento de traballo a quendas e nocturnidade e o C. de Distanciamento. Cando un/a mesmo/a traballador ou traballadora puidera concorrer a ambos complementos unicamente recibirá o Complementos de traballo a quendas e Nocturnidade

2.3 Complementos de Directivo, de Responsabilidade e Proxecto:

*a. Complemento salarial directivo:* retribúe unas determinadas y específicas funcións e/ou actividade singular que require unha especial adicación, responsabilidade e xefatura. É un complemento percibido polo persoal con funcións directivas e membros do Consello de Dirección da Entidade.

Este complemento substitúe aos anteriores Complementos de Coordinación.

O feito de percibir o Complemento Directivo o fará incompatible coa retribución dos complementos de Responsabilidade, Coordinación e Proxecto de ser o caso.

Abonarase durante o tempo que dure a realización das funcións directivas encomendadas e será compensado segundo o estipulado na Táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo I.

*b. Complemento salarial de responsabilidade:* É aquel que retribúe unhas determinadas e específicas funcións e/ou actividade singular que require unha especial dedicación, formación e responsabilidade e que se abonará durante o tempo que dure a realización das mesmas. Este complemento será retribuído segundo o estipulado na Táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo I.

Este complemento substitúe aos anteriores Complementos de Especialidade e Adxunto a Dirección.

Existirán catro categorías dentro deste complemento salarial:

- Complemento 1A: É aquel complemento que retribúe a especialidade formativa do persoal e solicitada pola Entidade. Inclúe a Psiquiatras, Médicos especialistas, Psicólogos Clínicos,...
- Complemento 1B: É aquel complemento que retribúe a especialidade formativa do persoal e solicitada pola Entidade. Inclúe a Psicólogos/as con Máster Sanitario,



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

enfermeiras con formación de máster ou calquera outro traballador ou traballadora do Grupo 1 cunha formación de Mestrado solicitada pola Entidade.

- Complemento 1C: É aquel complemento que retribúe a especialización dos psicólogos e psicólogas dos centros de adolescentes da ACLAD Alborada. Inclúe a Psicólogos/as que traballan con nenos, nenas e adolescentes no programas dependentes da Consellería de Política Social e Xuventude.
- Complemento 2: É aquel complemento que retribúe a especialización e funcións específicas de persoal pertencente a categoría 2. Inclúe a Administrativo Adxunto a Dirección e Contable.

*c. Complemento Salarial de Proxecto:* Aos efectos deste complemento enténdese por proxecto a participación e liderado en calquera actividade que se desenvolva para un terceiro alleo á entidade, mediante calquera fórmula de relación contractual prevista na lexislación, sempre e cando a mesma non sexa a actividade principal ou a que a entidade desenvolve habitualmente.

Este complemento será retribuído segundo o estipulado na Táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo I.

### 3. Complemento por Garda:

#### A. Concepto:

Entendese por garda o feito polo que a persoa traballadora está localizable telefonicamente en todo momento durante un período de tempo previamente establecido para a incorporación á actividade laboral, fora da súa xornada habitual de traballo, co fin de realizar de atender a usuarios e familias mediante os traballos ou tarefas que se requiran con carácter de urxencia.

A garda será aplicable na atención a usuarios e as súas familias en festivos e fins de semana por parte do equipo educativo de “Adolescentes Alborada, Atención de Día” organizando, no seu caso, as persoas traballadoras que, para a súa realización por quendas determinadas, se atopan en situación de garda . O calendario de garda deberá ser comunicado ás persoas traballadoras con alomenos unha semana de antelación antes do comezo efectivo da mesma, ou no seu caso establecendo unha calendarización que permita coñecer a quenda con dito marxe de antelación, salvo razóns de urxencia debidamente xustificadas.

A aceptación do réxime de garda será voluntaria para a persoa traballadora.

As traballadoras e traballadores terán dereito a ser relevados das súas tarefas de garda durante os días de vacacións, asuntos propios e/ou incapacidade temporal e períodos de descanso que se gocen por compensación.

O réxime de garda configúrase de forma dual: por tempo de garda e tempo de activación.

- a) O de garda (tempo de dispoñibilidade), é o período de tempo fora do horario laboral da persoa traballadora en que está localizable telefonicamente pola entidade e os/as usuarios de Atención de Día e as súas familias.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- b) O tempo de activación de garda es aquel período de tempo fora do horario laboral da persoa traballadora, no que se precisa pola súa parte a da súa incorporación á actividade laboral para atender os traballos ou tarefas que sexan requiridos. Considerarase tempo efectivo de traballo o que comprenda a actuación requirida.

#### B. Complemento salarial:

Contía e tempo de traballo efectivo. As persoas traballadoras que sexan asignadas a un servizo de garda nos termos anteriores percibirán 1,5 horas de descanso por cada xornada de 12 horas, de 8 da mañá a 8 da noite, que permanezan en tempo de garda. Adicionalmente ao anterior, o tempo de activación de garda así como as chamadas telefónicas nas que a súa duración sexa superior a 20 minutos considerarase como tempo efectivo de traballo podendo ser compensado mediante períodos de descanso nos termos establecidos no Convenio Colectivo para as horas extraordinarias, podendo ser acumulables, con carácter xeral, a outros permisos e vacacións, sempre que non altere a organización do centro de traballo, en cuxo caso deberá ser comunicado por escrito á persoa traballadora.

#### *ARTIGO 55. COBRO DURANTE EL PERÍODO DE IT.*

Nos supostos de incapacidade temporal por enfermidade profesional ou accidente laboral se complementará a prestación derivada de estas continxencias dende o primeiro día de enfermidade ou accidente ata alcanzar o 100 % da base aplicable.

A aplicación deste complemento só se producirá si previamente se xustificou debidamente a situación de incapacidade temporal co correspondente parte de baixa médica ou de accidente os sucesivos partes de confirmación.

#### *ARTIGO 56. GASTOS.*

Nos casos nos que a Entidade non provea ao traballador/a directamente de aloxamento, manutención e medios de desprazamento xerados por razóns laborais, a entidade abonará o importe de ditos gastos. A acreditación implica a presentación de facturas.

Excepcionalmente por causas xustificadas se poderán aceptar límites de xustificación superiores previo coñecemento e aceptación por parte da ACLAD Alborada.

Media dieta: 18,70 euros.

Dieta completa sen pernoctar: 37,40 euros.

Dieta completa pernoctando: 65,97 euros.

#### *ARTIGO 57. GASTOS POR USO DE VEHÍCULO PROPIO.*

O persoal que, voluntariamente, no desenvolvemento do seu traballo, e a solicitude expresa da dirección ou coordinación do centro ou entidade, utilice o seu vehículo, percibirá a cantidade de 0,26 euros/km. As cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuais, facéndose efectivas ao final de cada mes.





Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

Aboaranse os gastos de utilización de aparcamento, peaxe de autoestrada e os outros gastos derivados do desprazamento, previa e explicitamente encomendados por ACLAD Alborada. Será necesaria a xustificación dos mesmos para o seu cobro.

### *CAPÍTULO VIII. LICENCIAS E EXCEDENCIAS*

#### *ARTIGO 58. LICENCIAS NON RETRIBUÍDAS.*

a) Licencias non retribuídas por motivos persoais. O persoal cunha relación laboral continuada superior a un ano poderá solicitar, por interese particular, unha licenza non retribuída dunha duración mínima de quince días naturais e máxima de tres meses consecutivos cada dous anos, excepto no caso de coidados a familiares de primeiro e segundo grao ao seu cargo que terá carácter anual. A solicitude da licenza deberá efectuarse con, alo menos, quince días de antelación á data na que se pretenda comezar a desfrutar. A concesión da devandita licenza estará supeditada á non observancia de concorrencia desleal, entendéndose por concorrencia desleal o desempeñar polo traballador/a o mesmo posto de traballo e no mesmo sector no que desenvolvía a súa laboura na ACLAD Alborada

b) O tempo imprescindible para a asistencia ao casamento de familiares ata o terceiro grao de consanguinidade ou afinidade, podendo ampliarse por un máximo de 3 días, cando para elo sexa necesario un desprazamento de máis de 150 km. E dun máximo de 5 días cando sexa preciso un desprazamento a outro país.

c) Sete días naturais en caso de separación ou divorcio.

#### *ARTIGO 59. LICENCIAS RETRIBUÍDAS.*

a) O persoal terá dereito, previo aviso e mediante a oportuna xustificación, a permisos retribuídos por os tempos e causas seguintes:

1. Por razón de matrimonio propio ou parellas de feito, sempre que consten inscritas no rexistro correspondente, o traballador ou traballadora terá dereito a unha licenza de 15 días naturais. O traballador ou traballadora que contraia novo matrimonio ou de novo constituía parella de feito sempre que consten inscritas no rexistro correspondente, cumprindo os requisitos exixidos, terá dereito á concesión dunha nova licenza de igual duración.
2. Un día por matrimonio ou parellas de feito, sempre que consten inscritas no rexistro correspondente, de familiares en primeiro grao.
3. Catro días laborais no caso de nacemento ou adopción dun fillo ou unha filla ou un día máis si é fóra da provincia.
4. Cinco días hábiles dos que alo menos dous serán laborables en caso de accidente ou enfermidade grave, intervención cirúrxica, hospitalización, intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario ou falecemento de parentes ata o



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por estes motivos o traballador ou traballadora precise trasladarse a máis de 200 km, o permiso será dun día máis, se é fóra da CC.AA. de Galicia serán dous días máis.

Nos casos de hospitalización, intervención, enfermidade grave ou accidente, se permitirase o fraccionamento do permiso, desfrutar do mesmo de maneira discontinua mentres dure esta situación e ata oito días despois do alta hospitalaria ou dez días naturais contados a partir do día en que se produza o feito causante, inclusive. Poderán ampliarse estes días descontándoos das vacacións, previa solicitude do traballador/a e sempre que o permita a axeitada organización e bo funcionamento do servizo.

5. Un día natural en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización, intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario ou falecemento de parentes ata o terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.
6. Dous días laborables por traslado de domicilio habitual. Tres días laborables no caso de que este traslado sexa fóra de Mancomunidade.
7. Ata cinco días cada ano natural, por asuntos particulares non incluídos nos puntos anteriores. Tales días non poderán acumularse en ningún caso ás vacacións anuais retribuídas. O persoal poderá distribuír devanditos días á súa conveniencia, previa autorización da Dirección e respectando sempre as necesidades do servizo debidamente motivadas. Cando por estas razóns non sexa posible gozar do mencionado permiso antes de finalizar o mes de decembro, gozase nos primeiros quince días do mes de xaneiro seguinte.
8. Os días 24 e 31 de decembro. Do mesmo xeito que os permisos do apartado anterior, cando a natureza do traballo impidise a cesación da súa prestación durante estes días, ou no caso de que tales datas coincidan con días festivos, sábados ou non laborables, o calendario laboral correspondente establecerá fórmulas que permitan a compensación adecuada ao réxime horario aplicable.

b) O persoal terá dereito, mediante a oportuna xustificación, a ausentarse do seu posto de traballo polo tempo indispensable:

1. Para el cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal comprendido o exercicio de dereito de sufraxio activo, así como a pertenza a un xurado ou a asistencia a xuízo cando a presenza do traballador/a sexa indispensable.
2. Polo tempo indispensable para a asistencia médica do propio traballador ou traballadora nos Servizos Públicos de Saúde.
3. Polo tempo indispensable, para o acompañamento na asistencia médica nos Servizos Públicos de Saúde de fillos ou fillas menores de 13 anos que deberá ser xustificado posteriormente á visita médica do neno ou nena.
4. Polo tempo indispensable, para o acompañamento na asistencia médica aos Servizos Públicos de Saúde ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade de familiar con



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

discapacidade, idade, accidente ou enfermidade que non poidan valerse por si mesmos e non desempeñen actividade retribuída.

c) Os pais/nais/titores legais terán dereito, mediante a oportuna xustificación, a permisos retribuídos polos tempos e causas seguintes:

1. Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, que deban realizarse dentro da xornada de traballo, polo tempo que duren os mesmos ata un máximo de 2 horas diarias.
2. Ata un máximo de dúas horas diarias para atender a fillos/as prematuros/as ou recién nados que deban permanecer hospitalizados tralo parto durante o tempo que dure a hospitalización.
3. O tempo necesario para o sometemento de técnicas de reprodución asistida previa xustificación médica ou clínica do tratamento.
4. Os/As traballadores/as que teñan fillos ou fillas con discapacitación psíquica, física ou sensorial, terán dúas horas de flexibilidade horaria diaria a fin de conciliar os horarios dos centros educativos onde o fillo ou filla discapacitado reciba atención, cos horarios dos propios postos de traballo. Igualmente terán dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para asistir a reunións de coordinación do seu centro educativo, onde reciba tratamento ou para acompañalo/a se ha de recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

Aos efectos deste artigo, o parentesco de consanguinidade ou afinidade, incluíndo aos convivintes, é dicir persoas coas que se comparte unha relación de convivencia demostrable, serán os que se recollen no Código Civil.

#### *ARTIGO 60. PERMISOS POR CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL E POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO.*

Sendo o interese das partes asinantes do presente convenio amosar o seu decidido apoio á mellora de medidas que favorezan unha maior calidade de vida na consecución da conciliación da vida laboral, persoal e familiar, acordan o presente artigo segundo o seguinte:

##### *A) Permisos retribuídos:*

1. Permisos retribuídos por nacemento:

O nacemento, que comprende o parto e o coidado do neno ou nena menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica durante 16 semanas, das que serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de desfrutarse a xornada completa, para asegurar a protección da saúde da nai. No suposto de discapacidade do fillo ou filla a suspensión terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

O nacemento suspenderá o contrato de traballo do proxenitor distinto da nai biolóxica durante 16 semanas, das que serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de desfrutarse a xornada completa, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código Civil.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partires da data do alta hospitalaria. Exclúense de dito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da madre biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueles outros nos que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido/a se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos nos que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de persoa menor, unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse a vontade de aqueles, en períodos semanais a desfrutar de xeito acumulado ou interrompida e exercitarse dende a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Non obstante, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata catro semanas antes da data previsible do parto. O desfrute de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación de ditos períodos, deberá comunicarse á entidade cunha antelación mínima de quince días.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse ao seu exercicio ao outro proxenitor.

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá desfrutarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, previo acordo entre ACLAD Alborada e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente.

A persoa traballadora deberá comunicar a ACLAD Alborada, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen en ACLAD Alborada, a dirección da Entidade poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

No prazo de cinco días dende a data do nacemento, acompañarase á baixa por parto expedida polo médico de familia, unha fotocopia da inscrición no Libro de Familia, acreditando o nacemento, ante a Entidade.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

## 2. Permisos retribuídos por adopción, garda con fins de adopción e acollemento:

Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, de menores de seis anos ou de menores de idade maiores de seis anos con discapacidade ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes, a suspensión terá una duración de dezaseis semanas para cada adoptante, gardador ou acolledor. Seis semanas deberán desfrutarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. No suposto de discapacidade do fillo ou filla a suspensión terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores. Igual ampliación procederá no suposto de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro.

As dez semanas restantes poderanse desfrutar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora. O desfrute de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación de ditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas se poderá exercer en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a entidade e a persoa traballadora afectada, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor.

A persoa traballadora deberá comunicar á entidade, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos. Cando os dous adoptantes, gardadores ou acolledores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o desfrute simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

## 3. Permiso retribuído por lactancia:

Para facilitar a lactancia natural ou artificial o/a traballador/a poderá optar entre desfrutar entre as seguintes opcións:

- a) Por un fillo ou filla menor de nove meses ata unha hora e media de ausencia do traballo que poderá dividir ata en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

redución da xornada normal nunha hora e media ao inicio ou ao final da xornada coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores.

- b) Por un fillo ou filla menor de doce meses ata unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir ata en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por una redución da xornada normal nunha hora ao inicio ou ao final da xornada coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores.

Por razóns organizativas e de conciliación da vida familiar, o traballador ou traballadora poderá optar por acumular a lactancia cun permiso de 20 días naturais ou 15 días laborais acordado coa entidade e suxeito ás necesidades organizativas desta.

Esta acumulación poderá desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, podendo realizarse a opción en calquera momento ao longo do período. O tempo de permiso para o coidado de fillo ou filla menor de nove meses ou doce meses é acumulable coa redución de xornada por razóns de garda legal.

Cando existan dous ou máis fillos ou fillas menores de nove meses ou doce meses o tempo de permiso se multiplicará polo número de fillos ou fillas a coidar.

Os permisos aos que fan referencia os parágrafos anteriores concederanse con plenitude de dereitos económicos.

#### *B) Permisos non retribuídos:*

1. Permiso non retribuído por nacemento, adopción, acollemento, a petición dos proxenitores, as semanas do período de suspensión por nacemento, adopción, ou acollemento poderán ser ampliadas ata en dous máis debendo ser desfrutadas de forma consecutiva á finalización daquel. Ditas semanas terán a consideración de permiso non retribuído e serán por conta do salario da persoa traballadora.
2. Permiso non retribuído en caso de adopción internacional. Poderá solicitar este permiso aquel traballador, home ou muller, que xustifique que se atopa nun proceso de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado e sempre que o empregado/a cumpra co requisito dun ano de antigüidade na entidade. O traballador, home ou muller interesado deberá solicitalo cunha antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturais. O traballador, home ou muller, poderá ademais, caso de serlle concedido o permiso mencionado, solicitar un anticipo dunha mensualidade. A concesión deste permiso por parte da Dirección da ACLAD Alborada estará supeditada a necesidades do servizo e a súa aprobación.
3. Vacacións acumuladas: No suposto de permiso por nacemento e coidado do neno, nena ou adolescente por acollemento e adopción, permitirase desfrutar o período vacacional unha vez finalizado o permiso, incluído, no seu caso, o período acumulado por lactancia, aínda e cando expirara o ano natural a que tal período corresponda.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

O nacemento e coidado do neno, nena e adolescente por acollemento e adopción, que teña lugar unha vez iniciado o período vacacional que corresponda e durante o seu desfrute dará lugar a interrupción do mesmo, continuándose o desfrute das vacacións nas datas inmediatas consecutivas á finalización do permiso por maternidade e/ou paternidade ou, no seu caso, do período acumulado de lactancia.

4. Aos efectos da acumulación prevista neste apartado, deberá terse en conta que nos supostos de data prevista de parto posterior ao 15 de setembro, os traballadores ou traballadoras tiveron que desfrutar como mínimo de 10 días hábiles, sendo os 13 restantes os que poderán, no seu caso acumular, salvo que por acordo entre as persoas traballadoras e a entidade se estableza outra forma distinta de desfrute.

#### *ARTIGO 61. PERMISO PARA EXAMES DE TITULACIÓNS RECOÑECIDAS OFICIALMENTE.*

O traballador ou traballadora terá dereito ao desfrute dos permisos retribuídos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título recoñecido oficialmente.

O traballador ou traballadora terá dereito á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

#### *ARTIGO 62. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.*

O traballador ou traballadora con alomenos unha antigüidade na entidade de dous anos 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. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador ou traballadora si transcorreron catro anos dende o final da anterior excedencia.

Ao persoal que goce unha excedencia, reservaráselle o posto de traballo durante un máximo de trece meses. O persoal cunha excedencia superior a 13 meses conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría súa que houbera ou se produciran na entidade

#### *ARTIGO 63. EXCEDENCIAS LEGAIS.*

Os traballadores e as traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo ou filla menor de tres anos, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, os traballadores e as traballadoras para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

discapacidade non poda valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída. A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá desfrutarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores e as traballadoras. Non obstante, si dúas ou máis persoas da Entidade xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a Entidade poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, se viñera desfrutando.

O período no que o traballador ou traballadora permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo 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 ou convocada pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano se terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Non obstante, cando o traballador ou traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses, cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### *ARTIGO 64. EXCEDENCIA FORZOSA.*

A excedencia forzosa, dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese en el cargo público.

Asemade poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na entidade os traballadores e as traballadoras que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

#### *ARTIGO 65. SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO.*

Se terá dereito á suspensión do seu contrato nos casos e nas condicións previstas nos artigos 45 a 48 do Estatuto dos Traballadores.

#### *ARTIGO 66. XUBILACIÓN.*

Se aplicarán aquelas disposicións normativas vixentes no relativo á xubilación dos traballadores e traballadoras que define o presente convenio e/ou a normativa vixente.





Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*CAPÍTULO IX. NOVAS TECNOLOXÍAS, INTERNET E CORREO ELECTRÓNICO.**ARTIGO 67. PRINCIPIOS XERAIS SOBRE INTERNET E NOVAS TECNOLOXÍAS.*

A utilización de correo electrónico e internet, así como a do resto de ferramentas e medios técnicos postos a disposición dos traballadores e traballadoras pola ACLAD Alborada, axustarase ao disposto neste convenio colectivo, así como á regulamentación vixente.

Esta regulación debe partir de dúas premisas fundamentais: En primeiro lugar, o lexítimo dereito da ACLAD Alborada, de controlar o uso axeitado das ferramentas e medios técnicos que pon a disposición do/a traballador/a para realizar a súa actividade e, por outra banda, debe salvagardarse o dereito á intimidade do/a traballador/a. Esta utilización será sempre por motivos laborais.

*ARTIGO 68. UTILIZACIÓN DO CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET POLOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS.*

Os traballadores e traballadoras poderán utilizar o correo electrónico, a intranet e internet con liberdade e no senso máis amplo posible, para o desempeño das actividades do seu posto de traballo.

Sempre que os traballadores e traballadoras precisen realizar un uso destes medios que exceda do habitual, teñan ou non relación co desempeño profesional, utilizarán as canles axeitadas de acordo co seu superior inmediato, para non causar danos no desenvolvemento normal das comunicacións e no funcionamento da rede interna.

Non está permitido o envío de mensaxes ou imaxes de material ofensivo, inapropiado ou con contidos discriminatorios por razóns de xénero, idade, sexo, discapacidade, aqueles que promovan o acoso sexual, así como a utilización da rede para xogos de azar, sorteos, poxas, descarga de vídeo, audio, etc., non relacionados coa actividade profesional.

Cando existan indicios de uso ilícito ou abusivo por parte dun traballador ou traballadora, a entidade realizará as comprobacións oportunas, tras ser a RLT informada, e, si fora preciso, levará a cabo unha auditoría no ordenador do/a traballador/a ou nos sistemas que ofrecen o servizo, a cal se efectuará no horario laboral, en presenza do traballador/a e/ou algún representante dos traballadores/as si o/a traballador/a así o desexa tras ser informado deste dereito, e con respecto á dignidade e intimidade do mesmo

*ARTIGO 69. DEREITO A DESCONEXION DIXITAL.*

ACLAD Alborada procurará favorecer o equilibrio na relación descanso e traballo, co obxectivo de garantir o desenvolvemento profesional das persoas baixo criterios saudables e eficaces, e sempre baixo unha perspectiva integral da saúde, nos seus tres ámbitos (social, físico e mental).

O 6 de decembro d0 2018 publicouse no BOE a Lei Orgánica de Protección de Datos e Garantía dos Dereitos Dixitais que entrou en vigor o 7 de decembro do mesmo ano. Conforme



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

a dito texto legal recoñécese o dereito á desconexión dixital. Esta mesma obriga legal inclúese no Real Decreto-Lei 28/2020, de 22 de setembro sobre o Tráballo a Distancia.

Así pois e en cumprimento da legalidade vixente, ACLAD Alborada conta co Protocolo do Dereito a Desconexión Dixital (anexo III) que regula a citada obriga e será de aplicación a todas as persoas que traballan nos diferentes programas e dispositivos da ACLAD Alborada e se atopan dentro do ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo.

1. Recoñécese o dereito á desconexión dixital nos termos establecidos no artigo 88 da Lei orgánica de protección de datos persoais, no artigo 20 bis do Estatuto do Tráballo e neste convenio colectivo.
2. As persoas traballadoras non teñen a obriga de revisar, nin moito menos de responder, as posíbeis mensaxes ou chamadas relacionadas coa súa prestación laboral que se produzan fóra do seu horario de traballo.
3. Nos períodos de vacacións, permisos e descansos a empresa deberá garantir que a actividade produtiva se desenvolva con normalidade e sen perturbar o dereito á desconexión das persoas traballadoras, ora mediante unha adecuada planificación das quendas de vacacións e descansos, ora mediante a contratación de persoal de reforzo.
4. En calquera caso, o tempo de dispoñibilidade fóra do horario de traballo que excepcionalmente se requira da persoa traballadora será compensado con tempo libre, de modo que en ningún caso poderá superarse a xornada laboral máxima pactada.

#### ARTIGO 70. VIDEOVIXIANCIA.

A instalación por parte da empresa de calquera sistema de gravación e/ou visionado de imaxes rexerá polo establecido na normativa vixente. Queda prohibida a instalación de dispositivos de gravación de son.

Será preciso informar previamente aos representantes das persoas traballadoras sobre a súa instalación, obxecto e finalidade.

As/os representantes das persoas traballadoras serán informadas do protocolo de visionado e gravación e das persoas que levan a cabo dito visionado.

Os controis destes sistemas por parte da empresa cara as persoas traballadoras serán reactivos e non preventivos. As razóns que motiven estas gravacións serán motivo de información á RLT.

O sistema será instalado en lugares visibles para as traballadoras e evitando en todo caso os espazos de descanso. A empresa disporá dun rexistro que recolla a información detallada sobre a tipoloxía dos dispositivos de vídeo vixilancia instalados, a súa localización, funcións e posible repercusión laboral. Dito rexistro será actualizado periodicamente e estará a disposición da RLT para a súa consulta.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*CAPÍTULO X. MELLORAS SOCIAIS E PARA A IGUALDADE**ARTIGO 71. ROUPA DE TRABALLO.*

No caso de que a Entidade decida que o seu persoal este uniformado, de acordo as súas funcións e esta non será discriminatoria por cuestións de xénero, estará obrigada a facilitar alo menos dous uniformes, incluíndo unha prenda de abrigo (sempre e cando estean obrigados a saír uniformados ao exterior), e os pares de calzado que sexan necesarios ao ano, homologados segundo a lexislación vixente, as luvas de traballo que sexan necesarias, así como material refugable e os medios de protección persoal de carácter preceptivo, axeitados ao persoal para o exercicio das súas funcións. O persoal estará obrigado a usar, durante a realización do seu traballo, a roupa facilitada pola entidade, así como do seu coidado.

*ARTIGO 72. MANUTENCIÓN E ALOXAMENTO.*

O persoal que atenda aos servizos de comedor e cociña terá dereito á manutención os días que exerza a súa actividade laboral e coincida o horario de comidas coa xornada diaria. O persoal interno terá dereito a manutención e aloxamento.

*ARTIGO 73. SEGUROS DE RESPONSABILIDADE CIVIL E ACCIDENTES.*

Figurando como tomador Alborada e con cobertura para todos os seus empregados, subscribirase unha póliza de seguros que á firma deste Convenio queda establecida coas garantías e sumas aseguradas seguintes:

<i>Garantía</i>	<i>Límite máximo por sinistro</i>	<i>Límite máximo por anualidade de Seguro para todas as coberturas</i>
Responsabilidade Civil Explotación	300.000,00 €	600.000,00 €
Responsabilidade Civil Patronal	300.000,00 €	
Responsabilidade Civil Profesional	300.000,00 €	
Fianza e Defensas	300.000,00 €	

*ARTIGO 74. MEDIDAS DE EMERXENCIA.*

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

Para a aplicación das medidas adoptadas, a Entidade deberá organizar as relacións que sexan necesarias con servizos externos, en particular en materia de primeiros auxilios, asistencia



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

médica de urxencias, salvamento e loita contra incendios, de xeito que quede garantida a rapidez e a eficacia das mesmas.

#### *ARTIGO 75. XESTIÓN E PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTAL.*

As partes asinantes deste Convenio Colectivo consideran necesario actuar de forma responsable e respectuosa co medio ambiente, prestando atención a súa defensa e protección.

A defensa da saúde nos lugares de traballo non pode ser eficaz, si ao mesmo tempo non se asume a responsabilidade propia en relación coa xestión da repercusión medio ambiental das actividades laborais e non abarca a defensa do medio ambiente. Por conseguinte hai que avaliar e prever as condicións nas que se desenvolve o traballo e tamén as repercusións do mesmo sobre este.

Esta responsabilidade exige que ACLAD Alborada estableza e poña en práctica políticas, obxectivos e programas en materia de medio ambiente e sistemas eficaces de xestión medio ambiental, polo que deberá adoptarse unha política neste sentido que contemple o cumprimento de todos os requisitos normativos correspondentes, así como as responsabilidades derivadas da acción da organización en materia de medio ambiente.

#### *ARTIGO 76. GARANTÍAS DE IGUALDADE.*

Prohíbese toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, relixión, etnia, opción política ou sindical, ou idade, en materia salarial e queda prohibida a distinta retribución do persoal que ocupa postos de traballo iguais en razón dalgunha de ditas cuestións.

Tanto as mulleres como os homes gozarán de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

Mulleres e homes recibirán igual salario a igual traballo; asemade, se lles garantirá a igualdade en canto as súas condicións de emprego en calquera outro sentido do mesmo.

Adoptaranse as medidas oportunas a fin de que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal xeito que sexan axeitadas tanto para as mulleres como para os homes.

Así mesmo as partes asinantes, comprométense a traballar dende a Comisión Paritaria a aplicación de Boas Prácticas sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres de acordo cos contidos referidos no marco de:

- a) A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- b) A Declaración conxunta adoptada no Cumio sobre o Diálogo Social celebrada en Florencia, o 21 de outubro de 1995, na que se adoptaron os acordos contidos no documento titulado: «Declaración conxunta relativa á prevención da discriminación racial e a xenofobia e fomento da igualdade de trato no lugar de traballo».



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- c) As observacións, proposicións e criterios xerais de aplicación que reflicten a directiva 2002/73/CE aprobada polo Parlamento e a Comisión Europea, pola que se modifica a Directiva 76/207/CEE.

#### *ARTIGO 77. IGUALDADE RETRIBUTIVA.*

Antes da fin do primeiro trimestre de cada ano, a empresa aportará o rexistro retributivo de todo o seu cadro de persoal ao conxunto do comité de empresa, no que se recollerán os datos medios dos salarios, cada complemento salarial e cada complemento extra salarial de homes e mulleres, por categorías e postos de traballo.

Acordarase coa RLT, cunha antelación de 10 días á realización do mesmo, os termos para a realización deste rexistro.

No rexistro retributivo deberase incluír unha xustificación de todas as diferencias retributivas dun sexo a respecto do outro, ben sexa en totais ou en determinados conceptos para determinadas categorías ou postos.

Co fin de garantir o cumprimento a aplicar unha política retributiva transparente, serán definidos todos os conceptos retributivos que se apliquen na empresa, determinando os requisitos para poder acceder aos mesmos e ás súas contías.

#### *ARTIGO 78. PROTECCIÓN DAS VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO.*

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

- a) Redución da súa xornada de traballo: A traballadora vítima de violencia de xénero para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a unha redución da súa xornada de traballo con diminución proporcional das súas retribucións nas condicións recollidas no artigo 27 (redución de xornada) do presente convenio, coa salvedade do preaviso que no seu caso corresponda e tendo en conta os riscos inherentes, neste caso será de dous días.
- b) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora: As faltas de asistencia ao traballo das traballadoras vítimas de violencia de xénero, total ou parcial, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.
- c) Cambio de posto de traballo: A traballadora vítima de violencia de xénero, por así determinalo o órgano xudicial correspondente, servizos sociais e/ou sanitarios poderá, atendendo a súa situación particular, solicitar cambio de posto de traballo. O posto de traballo ao que opte será preferentemente do mesmo nivel e grupo profesional. Poderá reordenar a súa xornada de traballo dentro das diferentes formas de ordenación do tempo existentes na entidade.
- d) Suspensión temporal do contrato de traballo: A traballadora vítima de violencia de xénero pode decidir abandonar temporalmente o seu posto de traballo, obrigada



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

como consecuencia de ser vítima da violencia de xénero. A duración deste períodos de suspensión non pode exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que das actuacións de tutela xudicial se requira, pola efectividade do dereito de protección da vítima, a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz pode prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de 18 meses. Durante este período se terá dereito á reserva do posto de traballo.

- e) Extinción do contrato: A traballadora vítima de violencia de xénero poderá extinguir o seu contrato.
- f) Permiso non retribuído: A traballadora vítima de violencia de xénero poderá solicitar permiso non retribuído dependendo das circunstancias persoais.
- g) Anticipo preferente: A traballadora vítima de violencia de xénero poderá acceder a un anticipo sobre a nómina co fin de facer fronte aos gastos derivados da súa situación, con tal fin solicitará informe aos servizos sociais competentes que acredite esta necesidade.

#### *ARTIGO 79. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN.*

Nas organizacións do sector a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes foi un elemento básico da xestión dos Recursos Humanos e constitúe un dos principios fundamentais polo que se rexe ACLAD Alborada.

A entidade continuará coa posta en marcha e revisión da implantación do plan de igualdade. Cos obxectivos de:

- Previr e eliminar as situacións de desigualdade entre homes e mulleres que puidera haber na entidade.
- Equilibrar o número de mulleres e homes que compoñen a plantilla.
- Facilitar a estabilidade e permanencia da muller no traballo, así como diminuír a parcialidade dos seus contratos.
- Facilitar a incorporación e permanencia da muller ao traballo a través de procedementos de selección e formación inicial.
- Equilibrar a presenza feminina ou masculina naqueles lugares 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 toda a plantilla e fundamentalmente de quen se incorpore de permisos o suspensións de traballo.
- Garantir un sistema retributivo, por todos os conceptos, que non xere discriminación en 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.
- Introducción da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- Elaboración dun protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual, por razón de sexo e acoso moral ou mobbing.
- Utilización de accións positivas, consistentes en outorgar o posto de traballo, en igualdade de condicións, ao candidato/a o cal o seu sexo estea subrepresentado no posto de traballo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encamiñados a difundir as políticas de Igualdade e a perspectiva de xénero no traballo da entidade.

Aplicación tanto sobre o RDL 901/2020 e as materias a tratar, como selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condicións de traballo, retribucións, dereitos de conciliación, infrarrepresentación feminina, prevención do acoso sexual e por razón de sexo, tamén o RDL 902/2020 coa obrigatoriedade da valoración de postos de traballo e a correspondente auditoría retributiva

O plan de acordo á Lei 3/2007 terá que realizarse cunha metodoloxía de traballo e en determinadas fases:

1. <sup>a</sup> fase: Análise. A entidade facilitará os datos solicitados pola Comisión de traballo creada para a posta en marcha do plan, e se analizará a información aportada co fin de poder ter unha composición de lugar relativa á situación que ten que ser obxecto de estudo.
2. <sup>a</sup> fase: Diagnose. Acadaranse as conclusións de análise previo e así, se determinarán os campos prioritarios/concretos de actuación.
3. <sup>a</sup> fase: Definición de medidas a tomar. Definiranse as medidas a tomar nas distintas materias que teñen que desenvolverse neste plan.
4. <sup>a</sup> fase: Aplicación/execución de medidas. Poranse en marcha as medidas definidas.
5. <sup>a</sup> fase: Seguimento e avaliación. Crearase a Comisión de Igualdade cuxa misión será revisar periodicamente o equilibrio de sexos na entidade, así como a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, garantir a aplicación das medidas e analizar as que se levaron a termo; todo iso co obxecto de avaliar o seu resultado e propor novas accións. Tamén levará a cabo o procedemento de denuncia do acoso.

A Comisión de Igualdade na súa primeira reunión deberá dotarse dun regulamento de funcionamento que inclúa os nomes das persoas que a constitúen, a quen representan e a súa porcentaxe de representatividade conforme resultado de eleccións sindicais; así como a periodicidade das reunións.

Non se contabilizará dentro do crédito de horas legalmente establecido, o tempo empregado para desenvolver esta labor e conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes na entidade.

Das reunións levantarase acta que deberá recoller, entre outras cousas, os temas tratados, os acordos alcanzados, os documentos presentados e a data da seguinte reunión. No caso de desacordo farase constar na mesma as posicións definitivas de cada parte



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ARTIGO 80. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA O ACOSO.*

En cumprimento do artigo 48 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, a entidade, no marco da negociación do plan de igualdade, negociou un protocolo, actualmente en vigor.

*ARTIGO 81. GARANTÍAS EN CASO DE PRIVACIÓN DE LIBERDADE.*

Ao persoal que sexa privado de liberdade, o tempo que for, reintegraráselle ao seu posto de traballo en caso de que a causa sexa sobreseída ou emítase sentenza firme absolutoria.

*ARTIGO 82. ADAPTACIÓN DA ACTIVIDADE LABORAL.*

A entidade comprométese a ofrecer na medida do posible ao persoal maior de 60 anos a posibilidade de non realizar quendas de traballo e prestar servizo en horario estable de mañá ou de tarde. As persoas traballadoras terán a opción de renunciar a esta posibilidade e seguir desempeñando as súas funcións nas quedas nas que o viñan facendo.

*CAPÍTULO XI. DEREITOS SINDICAIS**ARTIGO 83. DEREITOS SINDICAIS.*

Os/as membros do comité de empresa ou delegados/as de persoal, terán entre outros os seguintes dereitos e funcións:

- a) Ser informado/a das sancións graves e moi graves, impostas na entidade.
- b) Coñecer trimestralmente, ao menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais, e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que utilizan.
- c) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social, de emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos en vigor, formulando, no seu caso, as accións legais oportunas ante a organización e os organismos ou tribunais competentes.
- d) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na entidade, coas particularidades previstas na lei.
- e) Os delegados/as de comité e os delegados/as de persoal, no seu caso, disporán, para a negociación colectiva dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o axeitado cumprimento da función negociadora, durante o tempo que duren ditas negociacións.
- f) Disporanse nos diferentes centros de traballo da ACLAD Alborada un ou varios taboleiros de anuncios, de dimensións suficientes e ubicados en sitios accesibles para os traballadores e traballadoras. Será responsabilidade dos delegados/as de persoal ou





Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

membros do comité de empresa a colocación dos avisos e comunicacións que haxa de efectuar.

- g) Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado por razón da súa afiliación, podendo expresar con liberdade as súas impresións, así como publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, publicacións de interese laboral ou social.
- h) Coñecer e consultar o rexistro de accidentes de traballo e as súas causas. Terán acceso o cadro horario, do que recibirán unha copia. Tamén accederán aos modelos RLC (TC-1) e RNT (TC-2) das cotizacións á Seguridade social, ao calendario laboral, aos balances económicos da entidade, a un exemplar da memoria anual do centro e a calquera outro documento establecido por lei.
- i) Poderán utilizar fotocopiadoras, multicopistas e demais aparellos de reprografía para o uso da súa administración interna

Todo traballador/a poderá ser elector/a ou elexible para ostentar cargos sindicais, sempre que reúna os requisitos establecidos no Estatuto dos Traballadores e a Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

#### *ARTIGO 84. ASEMBLEAS.*

Os/as delegados/as de persoal, comités de empresa, ou por un número de traballadores e traballadoras non inferior ao 33 % da plantilla, poderán convocar reunións, cunha antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito á entidade, aportando os nomes das persoas non pertencentes á organización que vaian a asistir á asemblea. Acordarase coa dirección as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da entidade e nas prestacións dos servizos da ACLAD Alborada, cun máximo anual para a súa realización de 50 horas e un tope de 10 horas mensuais que non se poden acumular de mes en mes. Todo isto de acordo ao reflectido no capítulo II de Estatuto dos Traballadores e traballadoras.

O tempo desa asemblea non computará dentro do crédito horario sindical. Para todas as asembleas, a entidade facilitará, na medida das súas posibilidades e necesidades do servizo, o local adecuado en cada centro de traballo.

#### *ARTIGO 85. DA REPRESENTACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS.*

1. Terán, dentro do ámbito exclusivo que lles é propio, a capacidade, competencias e garantías que a lei e o presente Convenio expresamente determinen en cada momento, así como as obrigas inherentes ao desempeño das súas funcións.

2. Os membros dos comités de empresa e os delegados/as sindicais como representantes dos afiliados e da sección sindical, dispoñerán, avisando á dirección do centro de traballo con 24 horas de antelación e por escrito, sempre que sexa posible, de tempo retribuído para realizaren xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determine.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

3. Sen rebasar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros da representación sindical, a fin de prever a asistencia dos mesmos a Cursos de Formación organizados polos seus Sindicatos, Institutos de Formación ou outras Entidades.

4. O crédito horario é de carácter persoal, retribuído e mensual. Os delegados/as de persoal poderán acordar a acumulación das horas sindicais dos membros da mesma organización sindical, de acordo co seguinte réxime: a comunicación deberá facerse por escrito ante a dirección da empresa.

5. Os membros do comité de Empresa e os delegados/as de persoal Terán ademais das garantías recollidas neste convenio, as establecidas nas liñas a), b) e c) do artigo 68 do Estatuto Dos Traballadores, desde o momento do inicio da súa participación como candidatas/os no proceso de eleccións sindicais e ata 1 ano despois do cesamento no seu cargo.

#### *ARTIGO 86. SECCIÓNS SINDICAIS.*

As organizacións sindicais poderán constituír seccións sindicais no ámbito da entidade.

As seccións sindicais terán dereito a:

A dispoñer de un taboleiro de anuncios en cada centro de traballo, para facilitar a información que poida interesar aos seus afiliados/as e traballadoras/os.

As seccións sindicais están lexitimadas para negociar no convenio colectivo, sempre e cando sumen a maioría dos/as membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.

#### *CAPÍTULO XII. RÉXIME DISCIPLINARIO*

#### *ARTIGO 87. PRINCIPIOS INFORMADORES DO RÉXIME DISCIPLINARIO.*

Os preceptos sobre réxime disciplinario teñen como finalidade garantir a normal convivencia e clima laboral, así como a ordenación técnica e a organización da entidade, preservando as facultades disciplinarias da dirección da entidade en relación coa plantilla.

Para a aplicación das sancións establecidas no presente convenio, en desenvolvemento do exercicio do poder disciplinario, haberá que ter en conta as circunstancias concorrentes no suposto sancionado, así como o tipo de conducta negligente ou intencional, mantida ou esporádica, reincidente ou non do traballador afectado ou traballadora afectada.

Inspíranse e miden en función de:

- Grado de intencionalidade.
- Dano aos intereses e principios da organización.
- Reiteración ou reincidencia.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

A actividade sancionadora deberá evitar as formas de aplicación sorpresiva do exercicio do poder disciplinario, o cal se desenvolverá respectando os principios de igualdade de trato, proporcionalidade, ponderación e ecuanimidade.

#### *ARTIGO 88. GRADUACIÓN DE FALTAS.*

Toda falta cometida polos traballadores e traballadoras e que sexa constitutiva dun incumprimento contractual culpable poderá ser sancionado pola dirección da entidade, debendo ser clasificada cada falta como leve, grave ou moi grave.

##### A. Faltas leves:

1. O retraso, negligencia ou descoido escusables no cumprimento das súas funcións.
2. A non comunicación ao superior, coa debida antelación, da falta de asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se probe imposibilidade de facelo.
3. Unha falta de asistencia non xustificada. Aos efectos do presente réxime disciplinario terán a consideración de faltas de asistencia as faltas de puntualidade de máis de catro horas ou que representen alomenos o 40 por cento da xornada laboral.
4. A modificación, non autorizada polo/a superior ou non xustificada, dos tempos, tarefas ou lugares, previamente definidos asignados a cada tipo de traballo.
5. A acumulación de ata tres faltas de puntualidade sen causa xustificada nun período de 30 días. A efectos de cómputo das faltas de puntualidade enténdense as mesmas como as superiores a 10 minutos sempre e cando non supoña unha practica habitual e/ou reiterada por parte do traballador ou traballadora.
6. A deixación dalgunha das funcións propias do posto de traballo no transcurso dunha xornada.
7. Non respectar, por negligencia, descoido o vontade propia, as medidas e normas de seguridade para a prevención de riscos laborais, cando de isto poida derivarse risco leve para a saúde propia, de outros traballadores/as ou dos usuarios/as.
8. A execución deficiente dos traballos encomendados de forma reiterada, sempre que de isto non se derivase prexuízo grave para os traballadores e traballadoras, as persoas destinatarias, para a propia entidade ou as administracións públicas coas que se colabore.
9. A falta de aseo ou limpeza persoal.
10. Non aportar á entidade dentro do prazo regulamentario os partes de baixa ou confirmación, así como, non comunicar en tempo e forma os cambios de domicilio e en todo caso nun prazo de 10 días dende o empadramento de producírense.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

## B. Faltas graves:

1. O retraso, negligencia ou descoido non escusables no cumprimento das súas funcións salvo o disposto no punto seguinte.
2. A acumulación de catro a cinco faltas de puntualidade nun período de 30 días naturais sen causa xustificada.
3. A falta de asistencia ao traballo, sen causa xustificada, de 2 días no prazo de 30 días naturais.
4. A deixación dalgunha das funcións propias do posto de traballo no transcurso de dúas xornadas no período dun mes.
5. A comisión de ata 3 faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza no prazo de catro meses e sempre que se sancionara con anterioridade e que quede constancia por escrito.
6. A desatención reiterada no trato cos usuarios/as e/ou cos compañeiros e compañeiras así como as ofensas tanto a compañeiros e compañeiras, como a calquera outra persoa coa que poida relacionarse no desempeño do seu posto de traballo salvo que pola súa propia natureza poida ser considerada como moi grave.
7. O uso impropio e inadecuado de equipamentos e instalacións da organización para asuntos persoais ou privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.), reiterado e que cause grave prexuízo á entidade salvo que pola propia natureza dos mesmos dito uso puidera ser considerado como moi grave.

## C. Faltas moi graves:

1. O retraso, negligencia ou descoido non escusable no cumprimento das súas funcións que ocasionara un prexuízo moi grave á Entidade.
2. A vulneración do deber de gardar secreto respecto aos datos de carácter persoal que se coñezan en razón das actividades que se realizan, así como o quebranto ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo á Entidade y ou que supoñan unha violación da Lei de Protección de Datos así como a violación do segredo da correspondencia, sempre e cando e con carácter previo o traballador ou traballadora recibira directrices ao respecto.
3. A deixación das funcións propias do posto de traballo durante 3 ou máis xornadas nun mes en caso de amoestación previa.
4. A simulación de enfermidade ou accidente.
5. A falsidade o a ocultación da información transmitida aos superiores respecto ás actividades realmente desenvolvidas.
6. As ofensas de natureza moi grave e en todo caso as agresións físicas, os abusos de autoridade e os malos tratos verbais, físicos, psíquicos ou morais ás persoas destinatarias



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

do servizo ou os seus familiares (vinculados ao servizo), a compañeiros e compañeiras, así como a profesionais doutras entidades coas que se colabore na intervención.

7. No respectar e infrinxir, por negligencia, descoido ou vontade propia, as medidas e normas de seguridade para a prevención de riscos laborais, cando de elo poida derivarse risco grave para a saúde propia, de outros traballadores e traballadoras ou as persoas destinatarias do servizo.
8. O uso impropio e inaxeitado de equipamentos e instalacións da organización para asuntos persoais ou privados que pola súa propia natureza poidan ser considerados moi graves (porque persigan un aproveitamento económico propio, supoñan a transgresión da lexislación vixente, etc.) e/ou a apropiación de bens materiais, electrónicos, telemáticos, documentais, económicos, etc. dos usuarios, da Entidade ou de outros traballadores ou traballadoras.
9. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza, así como calquera conducta constitutiva de delito doloso.
10. A falta de asistencia ao traballo, sen causa xustificada, de máis de 3 días no prazo de 30 días naturais.
11. A acumulación de 6 faltas de puntualidade ou máis nun período de 30 días naturais.
12. A indisciplina ou a desobediencia reiterada en calquera materia de traballo.
13. O acoso sexual definido en Código Penal.
14. O acoso laboral.
15. A reincidencia en faltas graves, ou moi graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun período dun ano, cando mediaran sancións.
16. A vulneración grave do código ético e de conducta establecido pola organización.
17. O acoso por homofobia, bifobia ou transfobia.
18. Tráfico de estupefacientes.
19. Consumo de drogas no centro de traballo en presenza de persoas en tratamento de deshabitación que poidan ocasionar prexuízos no mesmo e consumo habitual de estupefacientes ante colectivos de especial vulnerabilidade.

#### *ARTIGO 89. SANCIÓN.*

As sancións que poderán impoñerse en función da calificación das faltas serán as seguintes:

1. Por faltas leves:
  - Amoestación verbal.
  - Amoestación por escrito.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

## 2. Por faltas graves:

- Amoestación escrita.
- Suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.

## 3. Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por prazo non superior a un ano, para o ascenso ao grupo superior.
- Despido.

*ARTIGO 90. PRESCRICIÓN*

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días a partires da data na que a Entidade teña coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometérense.

As sancións graves e moi graves comunicaranse motivadamente por escrito ao interesado/a para o seu coñecemento e efectos. ACLAD Alborada notificará e solicitará a colaboración do comité de empresa ou delegados/as de persoal, para o mellor esclarecemento dos feitos.

Para a imposición de sancións por falta moi grave será preceptiva a instrución de expediente disciplinario informativo.

Este expediente incoarase previo coñecemento da infracción, remitindo ao interesado/a prego de cargos con exposición sucinta dos feitos constitutivos de falta.

Deste expediente darase traslado e solicitará a colaboración do comité de empresa ou delegados e delegadas de persoal para que, ambas partes e no prazo de seis días naturais, poidan manifestar á entidade o que consideren convinte para o esclarecemento dos feitos.

No caso de faltas moi graves a entidade poderá impoñer a suspensión de emprego de modo cautelar, e se suspende o prazo de prescripción da infracción mentres dure o expediente sempre que a duración deste, no seu conxunto, non supere o prazo de tres meses, a partires da incoación do prego de cargos, sen mediar culpa do traballador expedientado ou traballadora expedientada.

Transcorrido o prazo de seis días naturais e aínda que o comité, os delegados e delegadas, e o traballador ou traballadora non fixeran uso do dereito que se lles concede a formular alegacións, se procederá a impoñer ao traballador ou traballadora a sanción, no seu caso, que se estime oportuna, de acordo á gravidade da falta e ao estipulado polo presente convenio.

É absolutamente indispensable a tramitación de expediente contradictorio para a imposición de sancións graves e moi graves, cando se trate de membros do comité de empresa, delegados e delegadas de persoal, tanto si se atopan en activo dos seus cargos sindicais como se aínda se atopan no período regulamentario de garantías.

O incumprimento de calquera dos trámites do presente artigo, unicamente nos procedementos de imposición de sancións por parte da entidade, debe deixar nula a efectividade da sanción, así como a cualificación da mesma.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ANEXO I*  
*TABOAS SALARIAIS ANOS 2023 - 2024*

Salario Base

<i>Categoría Profesional</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
1	22.611,26	24.054,54
2	20.405,83	21.708,33
3	17.888,51	19.030,34
4	15.759,87	16.705,46

Complemento Responsabilidade Directiva

<i>2023</i>	<i>2024</i>
7.388,74	7.832,06

Complemento Responsabilidade

	<i>2023</i>	<i>2024</i>
1A	3.898,50	4.147,34
1B	3.341,56	3554,86
1C	1663,06	1762,84
2	2.784,63	2.962,38

Complemento Proxecto

	<i>2023</i>	<i>2024</i>
1	2.807,07	2.986,25
2	1.918,59	2.041,06
3	1.598,83	1.700,89
4	532,95	566,97

Complemento de traballo a quendas e nocturnidade

<i>2023</i>	<i>2024</i>
3310	3392,75

Complemento de Distanciamiento

<i>2023</i>	<i>2024</i>
1273,08	1304,9

Complemento salarial Ad Personam I

<i>2023</i>	<i>2024</i>
Incremento do 3% sobre a masa salarial total	Aumento 2,5% sobre o Complemento Ad Personam I



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ANEXO II*  
*FORMULARIO DE CONSULTA Á COMISIÓN PARITARIA DO CONVENIO*

Á Comisión paritaria do Convenio colectivo da ACLAD Alborada:

Consultante: (Nome, enderezo e teléfono).
a) Grupo profesional e/ou posto de traballo:
N.º afectados:  Grupo profesional e/ou posto de traballo:
Funcións que desenvolven os afectados:
Descrición dos feitos sobre os que versa a consulta:
Artigos do Convenio que afectan á consulta:
Existe negociación na entidade: (En caso afirmativo expóñase resumidamente a postura das partes).
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Adxuntarase toda a información que se considere oportuna, que poida contribuír á resolución da consulta e a probar os feitos nos que se basea a petición do/a consultante).

Nota: Si en calquera cadro de información necesitase máis espazo, adxunte unha/s folla/s, sinalando o punto de referencia ao que se refire.

Asdo.:

..... de..... de 20.....

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:L9JCFM434Q1ZJQI





Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

*ANEXO III*  
*PROTOCOLO DO DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL*

Os cambios tecnolóxicos producidos nas últimas décadas provocaron modificacións estruturais no ámbito das relacións laborais. É innegable que hoxe en día o fenómeno da “interconectividade dixital” está incidindo nas formas de execución do traballo mudando os escenarios de desenvolvemento das ocupacións laborais cara entornos externos ás clásicas unidades produtivas e de servizo: empresas e entidades, centros e postos de traballo.

Neste contexto, o lugar da prestación laboral e o tempo de traballo, como típicos elementos configuradores do marco no que se desempeña a actividade laboral, están diluíndose en favor dunha realidade máis complexa na que impera a conectividade permanente afectando, sen dúbida, ao ámbito persoal e familiar dos traballadores e traballadoras.

O presente documento busca favorecer o equilibrio na relación descanso e traballo, procurando un desenvolvemento profesional das persoas e baixo criterios saudables e eficaces, e sempre baixo unha perspectiva integral da saúde, nos seus tres ámbitos (social, físico e mental).

Con motivo dos últimos cambios lexislativos, o 6 de decembro d0 2018 publicouse no BOE a Lei Orgánica de Protección de Datos e Garantía dos Dereitos Dixitais que entrou en vigor o 7 de decembro do mesmo ano. Conforme a dito texto legal recoñécese o dereito á desconexión dixital. Esta mesma obriga legal inclúese no Real Decreto-Lei 28/2020, de 22 de setembro sobre o Traballo a Distancia.

Así pois e en cumprimento da legalidade vixente, o presente documento regula a citada obriga.

### *1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.*

Este protocolo será de aplicación a todas as persoas que traballan nos diferentes programas e dispositivos da ACLAD Alborada e se atopen dentro do ámbito de aplicación do Convenio Colectivo da Entidade.

As persoas traballadoras comprométese ao uso axeitado dos medios tecnolóxicos e informáticos postos a súa disposición pola ACLAD Alborada evitando na medida do posible o seu emprego fora da xornada de traballo.

### *2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.*

- A desconexión dixital é un dereito e, en consecuencia, non constitúe unha obriga.
- A ACLAD Alborada recoñece, en todo caso, o dereito á desconexión dixital dos traballadores e traballadoras, co fin garantir, fora do tempo de traballo, o respecto ao tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar salvo situacións de urxencia, extrema necesidade ou forza maior.
- En particular, a ACLAD Alborada garantirá que o persoal poida exercer o seu dereito á desconexión dixital. Este dereito atenderá á natureza e obxecto da relación laboral e coa



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

diferenciación entre tempo efectivo de traballo e tempo persoal e de descanso, contribuirá á conciliación da vida profesional e familiar dos traballadores e traballadoras.

- Sempre asegurando a axeitada prestación do servizo que desenvolve a ACLAD Alborada, o exercicio do dereito á desconexión dixital non implicará a aplicación de medidas disciplinarias nin impacto en avaliacións do desempeño laboral, salvo que da conduta do traballador ou traballadora se derivara un prexuízo para a entidade, usuarios e usuarias dos servizos da mesma e/ou para o resto dos seus compañeiros e compañeiras.
- O dereito á desconexión dixital concrétese na presente normativa interna elaborada conforme ao establecido na Lei e rexerá, en termos xerais, de acordo ás seguintes modalidades de exercicio:
  - a) Como norma xeral, o persoal traballador da ACLAD Alborada non enviarán mensaxes de correo electrónico ou aplicacións de mensaxería instantánea fóra do seu horario laboral, estando prohibido o envío, ademais, en fines de semana, festivos e vacacións salvo situacións de urxencia, extrema necesidade ou forza maior.
  - b) Sen prexuízo do establecido no punto 3.1, ningún traballador ou traballadora poderá exixir resposta á mensaxe electrónica enviada fóra do horario laboral da persoa destinataria. De igual modo, evitará marcar o correo electrónico como urxente si non é estritamente necesario.

### 3. MEDIDAS PARA GARANTIR O EXERCICIO DO DEREITO Á DESCONEXIÓN.

#### 3.1 Comunicaci3ns.

- Como norma xeral, a emisi3n de comunicaci3ns de 3ndole laboral a trav3s de medios dixitais non poder3 ter lugar entre a finalizaci3n da xornada laboral e o inicio da seguinte. No caso de que este tipo de comunicaci3ns sexan emitidas e/ou recibidas fóra do citado horario, a persoa emisora das mesmas deber3 ter presente que a persoa receptora poder3 exercitar o seu dereito 3 desconexi3n dixital e contestalas unicamente dentro do seu horario laboral. O anteriormente indicado non resultari3 de aplicaci3n en:
  - a) Situaci3ns de urxencia, extrema necesidade, a saber: supostos que poidan supo3er un grave risco cara as persoas ou un potencial prexuízo cara a entidade, o seu persoal ou as s3as persoas usuarias, e que a s3a urxencia requira da adopi3n de medidas especiais ou respostas inmediatas.
  - b) Situaci3ns de forza maior.

#### 3.2 Reun3ns e similares.

- Planificaci3n das reun3ns dentro do horario laboral.
- En calquera caso e xa que existen diferentes horarios laborais na ACLAD Alborada, como norma xeral o inicio das reun3ns non poder3n ter lugar antes da hora de inicio da xornada establecida e a finalizaci3n das mesmas non se estendera ata m3is tarde da terminaci3n da xornada ordinaria de traballo.



Venres, 15 de marzo de 2024

Núm. 54

- Como norma xeral, evitar as convocatorias -en sentido orientativo e nunca limitativo- de formación, reunións, videoconferencias, presentacións, etc. fóra da xornada laboral ordinaria diaria do persoal traballador.
- Na medida do posible, efectuar as convocatorias a sesións indicadas no parágrafo anterior coa antelación suficiente para que traballadores e traballadoras poidan planificar a súa xornada.

Estas medidas poderán ser revisadas periodicamente pola ACLAD Alborada no caso de que fora necesario adaptalas a novas e futuras necesidades da organización.

M<sup>a</sup> Dolores Estévez Baquero – Presidenta Comité Empresa–CIG

Alfonso L. López Otero – Consello De Dirección

Cristina Blanco Soto – Secretaria Comité Empresa–CIG

María Couñago Ricón – Consello De Dirección

Andrés Saavedra Iglesias – Vogal Comité Empresa–CIG

Rosa María Eiró Prieto – Vogal Comité Empresa–CCOO

