

CAPITULO I.- UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Artículo 1.- Partes concertantes

A Comisión Negociadora do Convenio que se subscribe está integrada por D. Alberto Viejo López, D. Jesús López Bouzas e D. Manuel A. Pérez Pérez 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. Sabina Gómez Gómez (C.I.G.), D. Afonso L. López Otero (C.I.G.) e D. Andrés Saavedra Iglesias (U.X.T.)

CAPITULO II.- ÁMBITO, VIXENCIA E DENUNCIA

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

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.

Artículo 3.- Vixencia e denuncia

Este convenio entrará en vigor a todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2009, con independencia da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, e finalizará o 31 de decembro de 2010.

A súa vixencia prorrogarase tacitamente anualmente, no caso de que ningunha das partes denunciáseo fehacientemente cunha antelación mínima de dous meses, á data de finalización da súa vixencia ou da súas prórrogas.

CAPITULO III.- REPRESENTACIÓN DAS PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 4.- Comisión Paritaria

Acórdase establecer unha comisión paritaria como órgano para a conciliación, interpretación e vixilancia do pactado no presente convenio.

Esta comisión estará formada, previo acordo das partes, pola representación empresarial e social que deliberaron o mesmo.

A efectos de notificacións sinálase como domicilio o propio da empresa.

CAPITULO IV XORNADA E HORARIOS

Artigo 5. Xornada.

1. A duración máxima, da xornada xeral de traballo, será de trinta e nove horas e media semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, equivalente a mil setecentas sesenta horas anuais.

Artigo 6. Calendario laboral.

1. A distribución anual da xornada e a fixación diaria e semanal dos horarios e quendas de traballo do persoal estará en función da natureza do posto e das funcións do centro de traballo, e determinarase a través do calendario laboral que con carácter semestral apróbase previa negociación coa representación sindical. Tenderase a que o calendario laboral estea aprobado antes do dous de maio e do dous de Setembro de cada ano.
Por necesidades do servizo e cun preaviso de polo menos quince días, unha vez oído o Comité de Empresa, poderase modificar o calendario laboral previamente establecido.
2. Poderán establecerse xornadas e horarios especiais nos casos en que o traballo sexa nocturno, a quendas, ou se desenvolva en condicións singulares.
3. 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.
4. Poderase flexibilizar nun máximo dunha hora o horario fixo de xornada para quenes teñan ao seu cargo persoas maiores, fillos e fillas menores de 12 anos ou persoas con discapacidade, así como quen teña ao seu cargo directo un familiar con enfermidade grave ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

Artigo 7. Pausa durante a xornada de traballo.

Os/As traballadores/as incluídos dentro do ámbito subxectivo deste Convenio, sempre que a duración da xornada diaria continuada sexa de, polo menos seis horas, terán dereito a unha pausa de vinte minutos durante a xornada de traballo computable como de traballo efectivo. 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 8. Xornada de verán.

Durante o período comprendido entre o 01 de Xullo e o 31 de agosto, naqueles centros en que as circunstancias e organización do traballo así o permitan, establecerase unha xornada reducida de traballo, que consistirá en reducir nunha hora a xornada de traballo diaria. A xornada así establecida non será recuperable en computo anual.

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 9. 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 reglamentariamente proceda.

Artigo 10. Horas extraordinarias.

1. A realización de horas extraordinarias será para situacións excepcionais e en todo caso, realizaranse de común acordo entre as partes afectadas, (empresa e traballador/a).
2. Terán a consideración de horas extraordinarias as que, consideradas en cómputo trimestral, excedan da xornada establecida no artigo 5.

3. As horas extraordinarias compensaranse preferentemente con tempo de descanso acumulable a razón dunha hora e media por cada unha realizada, salvo nos casos de horas nocturnas ou en días festivos cuxa compensación será de dúas horas por cada hora realizada.

Se así se pacta se retribuirán en metálico conforme ao establecido no presente Convenio.

Caso de compensación por períodos de descanso, en todos os supostos, esta deberá producirse no prazo dos tres meses seguintes á realización das horas extraordinarias, de común acordo ente as partes.

4. En ningún caso, as mesmas poderán exceder de sesenta horas anuais, salvo as razóns xustificadas previstas no artigo 35.3 do Estatuto dos Traballadores.

Capítulo V - VACACIÓNS, LICENZAS E PERMISOS

Artigo 11. Vacacións.

1. 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 Empresa, previa consulta cos/as representantes dos traballadores/as. O persoal cuxo contrato extingase 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 ou máis anos de servizos.	Catro días hábiles máis.

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

2. As vacacións anuais poderanse gozar, a solicitude do traballador, 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 discrepanza entre traballadores/as dun centro de traballo para a asignación de quendas vacacionais, procederase a establecer quendas rotatorias.

3. 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.

4. A Dirección, oídos os representantes dos/as traballadores/as, regulará o procedemento de solicitude para a concesión das vacacións.
5. 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.

Artigo 12. Licenzas.

O persoal que cumpra polo menos dous anos de servizos efectivos poderá solicitar licenza sen soldo por asuntos propios. A concesión da devandita licenza estará supeditada ás necesidades do servizo e á non observancia de concorrencia desleal, entendéndose por concorrencia desleal o desempeñar polo traballador/a o mesmo posto de traballo e no sector de drogodependencias ou de menores en conflito, e a súa duración acumulada non poderá exceder de tres meses cada dous anos. A petición cursarase cun mes de antelación á data prevista para o seu goce e a denegación, no seu caso, deberá ser motivada e resolta no prazo de vinte días dende a súa recepción pola Dirección.

Transcorrido devandito prazo sen resolución denegatoria entenderase estimado.

Artigo 13. Permisos.

O/A traballador/a, previo aviso e xustificación adecuada, terá dereito a gozar de permisos retribuídos polos tempos e causas seguintes:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador/a e dun día en caso de matrimonio dun/ha familiar en primeiro grao.
- b) Catro días de permiso por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla, a gozar polo pai a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.
- c) Tres días naturais en casos de morte, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización do cónxuxe ou parella de feito acreditada ou dun/ha familiar, dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade por matrimonio ou por parella de feito acreditada. Cando devanditos casos prodúzanse en distinta provincia da do domicilio do/a traballador/a, o prazo de licenza será de catro días e se o feito prodúcese fóra da Comunidade Autónoma será de cinco días.
- d) Nos casos de morte, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de familiares dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade por matrimonio ou parella de feito acreditada o permiso será de dous días naturais se o feito prodúcese dentro da mesma provincia. Cando en ditos casos sexa necesario desprazamento por parte do traballador/a, o prazo de licenza será de catro días naturais.
- e) Dous días por traslado do domicilio habitual.
- f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público ou persoal.
- g) Os/As traballadores/as terán dereito a ausentarse do traballo para someterse a técnicas de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa realización e previa xustificación da necesidade dentro da xornada de traballo.
- h) No caso da muller traballadora, polo tempo indispensable para a realización de exames prenatales e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- i) Os/As traballadores/as poderán asistir a consulta médica durante o horario de traballo acreditando debidamente este extremo co xustificante do servizo sanitario correspondente. Igualmente e no suposto de familiares en primeiro grao e previa xustificación polo correspondente facultativo, se así resultase necesario, poderán asistir a consulta médica con familiares de primeiro grao. No suposto que dous traballadores/as opten por este permiso polo mesmo suxeito, só un/ha deles terá dereito ao mesmo.

- j) As traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións correspondendo a aquelas a concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada nunha hora, correspondendo á traballadora a concreción horaria e a determinación do período de goce da redución de xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente polo pai, sempre que demostre que non é utilizado pola nai a un mesmo tempo. No suposto de adopción ou acollida, se o/a menor ten menos de doce meses, os/as traballadores/as gozarán dos mesmos dereitos recollidos no parágrafo anterior, a partir da acollida no seo familiar.

O/A traballador/a deberá preavisar ao Centro de Traballo correspondente con quince días de antelación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria. As traballadoras, á súa elección, poderán substituír o permiso por lactación anterior, por un permiso que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. Devandito permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

- k) 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.
- l) Ata tres 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.
- m) 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.

- n) Permisos retribuídos para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación para a obtención dun título académico ou profesional recoñecido, durante o tempo necesario para a súa celebración e desprazamento, no seu caso.

Aos efectos de permisos, equipararanse as unións de feito inscritas no Rexistro correspondente coa figura do matrimonio.

Aos efectos deste artigo, para determinar o parentesco de consanguinidade ou afinidade estarase ao disposto no Código Civil.

Artigo 14. Excedencias:

Ao persoal que goce unha excedencia, reservaráselle o posto de traballo durante un máximo de trece meses.

No caso de que a excedencia sexa igual ou inferior a trece meses poderase volver solicitar unha nova excedencia transcorridos tres anos dende que se gozou a última

Artigo 15. Revisións médicas:

A todo o persoal afectado por este convenio efectuáse-lle un recoñecemento de tipo xeral con carácter anual, de acordo co previsto na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

No entanto cando por razóns de traballo prodúzase algún accidente que poida supor algún risco engadido de carácter específico, realizaranse probas de (Mantoux, RX de Tórax, Test VIH).

Artigo 16. Formación e promoción profesional

Alborada, facilitará os medios e a colaboración posible na formación e promoción profesional do seu persoal. Os traballadores/as recibirán sen demora a información remitida ao centro, sendo esta suficientemente divulgada.

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

- a) Cada traballador/a deberá solicitar a asistencia a través da correspondente folla de solicitude elaborada pola Xerencia.
- b) Os traballadores de Alborada poderán dispor de sete días ou cincuenta e seis horas laborables ao ano, ou a parte proporcional en casos de xornadas a tempo parcial, para asistencia a cursos de formación.
- c) 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

- d) Os traballadores/as poderán solicitar para cada curso a totalidade do seu custo económico, dentro da cantidade asignada para cada ano, sendo devandita cantidade para o ano 2009 de 250 € por persoa.
- e) Os desprazamentos para asistencia ás accións formativas abonaranse en función da Quilometraxe realizada, a razón de 0,19 € por Km.
- f) Igualmente queda fixada unha dieta de alimentación de 26,67 por cada día de asistencia ao curso.
- g) A efectos de xustificación de gastos estarase ás normas establecidas pola Xerencia.

Artigo 17. Poliza de seguros

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:

GARANTIA		LIMITE MÁXIMO POR SINISTRO	LIMITE MÁXIMO POR ANUALIDADE DE SEGURO PARA TODAS AS COBERTURAS
Responsabilidade Civil Explotación:	Civil	300.000,00 €	600.000,00 €
Responsabilidade Civil Patronal	Civil	300.000,00 €	
Responsabilidade Civil Profesional	Civil	300.000,00 €	
Fianza e Defensas		300.000,00 €	

RETRIBUCIÓN

Artigo 18. Salario Base

O salario basee para cada categoría profesional será o que se detalla na táboa salarial que figura como anexo II, respetándose en todo caso os salarios que estaban establecidos con anterioridade e resulten superiores.

Artículo 19. Cláusula de Revisión Salarial.

Establécese a garantía de revisión salarial anualmente, que tenderá a equiparar as retribucións recollidas neste convenio ás percibidas polos traballadores/as de centros de carácter similar dependentes do Plan Autonómico sobre Drogodependencias.

Devandita revisión salarial estará en todo caso en función da aprobación pola Xunta de Galicia das correspondentes subvencións, e será anualmente negociada dentro da Comisión Paritaria.

Artigo 20. Pagas Extraordinarias.

Abonaranse dúas pagas extraordinarias, que se farán efectivas os meses de Xullo e decembro de cada ano e que consistirán nunha mensualidade de salario base, antigüidade e complementos coa excepción do complemento de transporte e o complemento de Comunidade.

As pagas extraordinarias para os/as traballadores/as do Centro de Menores, por razóns de xustificación de gasto, seguirán prorrateadas por mensualidades.

Artigo 21. Complemento de especialidade de psiquiatría e psicoloxía clínica.

Recoñécese este complemento de especialidade a aqueles/as facultativos e psicólogos/as que a teñan recoñecida e exerzan as súas funcións como tales, quedando fixada en 118,19 €

Artigo 22. Plus de transporte.

Establécese un plus de transporte na contía de 120 € para contribuír aos gastos de desprazamento, que será abonado mensualmente.

Por razón da súa natureza non salarial, este plus non será absorbible nin compensable en ningún concepto.

Artigo 23. Plus de Responsabilidade directiva.

O persoal con responsabilidade directiva percibirá este plus, durante o tempo que exerza devandita actividade, na contía que a continuación se detalla:

Coordinador Comunidade	300 €
Coordinador Centro de Menores	280 €
Coordinador Centro de Día	280 €
Coordinador Programa Creative	214,02 €

Artículo 24. Complemento persoal de Antigüidade:

A partir da entrada en vigor do presente Convenio, o complemento de antigüidade percibirase por trienios vencidos. O valor de cada trienio será acorde coa súa categoría profesional de acordo co seguinte cadro, e representa o 3,3% do salario base fixado para cada grupo:

GRUPO I	61,00 €
GRUPO II	42,61 €
GRUPO III (A)	33,00 €
GRUPO III (B)	29,00 €
GRUPO IV	24,41 €

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 aqueles/as traballadores/as que non percibían complemento de antigüidade e leven traballando, como persoal fixo en Alborada, tres ou máis anos, recoñeceráselles unha cantidade por devandito concepto equivalente a un trienio que se percibirá a partir do día primeiro de xaneiro de 2009.

Artículo 25 - Complemento de comunidade.

O persoal que desempeñe o seu traballo na Comunidade Terapéutica de Tomiño en función do posto de traballo que desempeñe e de acordo cos seguintes principios, abonaráselle un Plus de Comunidade:

- A) Se realizan quendas, horario nocturno, festivos, fins de semana, etc, percibirán por este concepto a cantidade de 260 € ao mes.
- B) Se non realizan quendas nin horario nocturno, percibirán por este concepto 100€ ao mes
- C) Se non realizan quendas nin horario nocturno e percibían algunha cantidade en concepto de quilometraxe aplicaráselles por este concepto un Complemento Persoal Transitorio de 50 € ao mes.

Aqueles/as traballadores/as que realicen a súa xornada de traballo en horario nocturno, de xeito habitual, percibirán como complemento de Comunidade o establecido no apartado A).

A percepción deste complemento de comunidade estará vinculado á asistencia ao traballo e será proporcional á xornada de traballo efectivamente realizada.

CAPITULO VI - CODIGO DE CONDUCTA

Artigo 26: Principios de Ordenación.

1. As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización de ACLAD Alborada, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores/as.
2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador/a, poderán ser sancionadas pola Xunta Directiva da empresa de acordo coa gradación que se establece no presente Capítulo e conforme aos procedementos legais vixentes.
3. Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en leve, grave ou moi grave.
4. A falta, sexa cal for a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada ao traballador/a.
5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores/as.

Artigo 27: Gradación das faltas.

1. Serán consideradas faltas leves as seguintes:
 - 1.- 3 faltas de puntualidade cometidas durante un período de 30 días.
 - 2.- Non notificar nun prazo de 24 horas seguintes á ausencia os motivos que xustificaron a falta ao traballo.
 - 3.- O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por tempo breve, sempre que polos perxuícios que orixine á asociación, aos usuarios/as ou aos compañeiros/as de traballo non deba ser considerada grave ou moi grave.
 - 4.- Neglixencia no cumprimento das normas e instrucións recibidas.
2. Serán faltas graves:
 - 5.- Máis de 3 e menos de 10 faltas de puntualidade cometidas durante un período de 30 días.

6.- Faltar inxustificadamente ao traballo máis dun día nun período de 30 días.

7.- A falta de atención debida ao traballo encomendado e a desobediencia ás instrucións dos seus superiores en materia de servizo con perxuízo para a Asociación ou para os seus usuarios/as.

8.- O incumprimento das medidas de seguridade e protección establecidas pola empresa; se este incumprimento implicase risco de accidentes para si ou para os seus compañeiros/as ou persoas atendidas no centro ou perigo de avarías nas instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.

9.- A actuación con persoas usuarias que implique falta de respecto ou de consideración á dignidade de cada un deles, sempre que non reúna condicións de gravidade que merezan a súa cualificación como moi graves.

10.- A reiteración ou reincidencia en falta leve nun prazo de 60 días.

3.-Serán faltas moi graves:

- a) Mais de 20 faltas de puntualidade cometidas nun ano.
- b) A falta inxustificada ao traballo durante 3 días nun período dun mes.
- c) A actuación coas persoas atendidas nos distintos centros que implique falta de respecto ou de consideración á a dignidade de cada un deles.
- d) O incumprimento das medidas de seguridade e protección establecidas pola empresa.
- e) A simulación de enfermidade ou accidente.
- f) Os malos tratos de palabra ou de obra aos compañeiros/as.
- g) O abandono do traballo ou a negligencia grave cando cause graves perxuízos á empresa ou poida orixinalos aos usuarios/as dos distintos dispositivos de Alborada.
- h) A concorrencia desleal, a fraude, a deslealdade, ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto, roubo ou complicidade, tanto dentro da Asociación como contra terceiras persoas, cometido dentro das dependencias da mesma ou durante o servizo.
- i) O abuso de autoridade.
- j) A reiteración ou reincidencia de faltas graves cometidas durante un trimestre

Artículo 28: Sancións.

As sancións que poderán imporse en función da cualificación das faltas serán as seguintes:

1. Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.

2. Por faltas graves:

- 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.
- Despedimento.

Artigo 29: Procedemento.

1. Nos casos de faltas cualificadas como leves, non será necesaria a instrución de expediente.

2. Para a imposición de sancións graves ou moi graves, será necesario expediente contradictorio previo, mediante o que se comunicará ao interesado/a e aos representantes legais dos traballadores/as no seu caso, tanto os cargos que se imputan, como o dereito a efectuar as alegacións que estimen oportunas nos cinco días laborables seguintes á comunicación escrita.

3. De toda sanción darase traslado por escrito ao traballador/a, quen deberá acusar recibo da comunicación. Na mesma describiranse claramente os actos constitutivos da falta, a data da súa comisión, gradación da mesma e a sanción adoptada pola entidade.

Na citada comunicación farase saber ao interesado/a o dereito que lle asiste para solicitar a revisión da sanción ante a xurisdición laboral.

As resolucións disciplinarias por faltas graves ou moi graves deberanse comunicar ao Presidente do Comité de Empresa ou Delegado de Persoal.

Artigo 30: Prescrición.

1. As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días a partir da data en que a Empresa teña coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

2. Devanditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente disciplinario, sempre que a duración deste, no seu conxunto, non supere o

prazo de tres meses, a partir da incoación do prego de cargos, sen mediar culpa do/a traballador/a expedientado/a.

ANEXO I

DISTRIBUCION ACTUAL DE PERSOAL POR GRUPOS PROFESIONAIS

GRUPO I.- (Titulado/a superior): Farmacéutico/a, Médico/a, Pedagogo/a, Psicólogo/a, Psicólogo/a Clínico, Psiquiatra.

GRUPO II.- (Titulado/a medio): Diplomado/a en Enfermería, Diplomado/a en Traballo Social, Educador/a, Mestre/a.

GRUPO III-A: Administrativo/a

GRUPO III-B: Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Clínica, Monitor/a.

GRUPO IV: Celador/a, Limpador/a

ANEXO II

Táboa salarial para o ano 2009

GRUPO	S. BASEE	EXTRA	P.TRANSPORTE
I	1.858,66	1.858,66	120
II	1.299,04	1.299,04	120
III-A	1.005,99	1.005,99	120
III-B	882,71	882,71	120
IV	744,10	744,10	120