

**CONSELLERÍA DE TRABALLO**

*Resolución do 28 de maio de 2007, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do sector de residencias privadas da terceira idade da Comunidade Autónoma de Galicia.*

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico do sector de residencias privadas da terceira idade da Comunidade Autónoma de Galicia, (código de convenio nº 8200475), que se subscribiu o 7 de maio de 2007, pola parte empresarial, pola *Asociación de Residencias Gallegas de la Tercera Edad (Agarte) e a Asociación Galega de Residencias e Centros de Anciáns de Iniciativa Social (Acolle)*, e pola parte social, pola UGT e a CIG, e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta dirección xeral,

**ACORDA:**

Primeiro.-Ordenar a inscrición do devandito convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 28 de maio de 2007.

Pilar Cancela Rodríguez  
Directora xeral de Relacións Laborais

II Convenio colectivo do sector de residencias privadas da terceira idade da Comunidade Autónoma de Galicia

**Capítulo I**

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo será de aplicación nas empresas e establecementos que exerzan a súa actividade como residencias da terceira idade (asistidas, non-asistidas e mixtas), tanto para estadias permanentes como temporais, así como tamén en residencia de día, todo iso calquera que sexa a súa denominación.

Quedan expresamente excluídas do ámbito de aplicación deste convenio as empresas que realicen cuidados sanitarios específicos como actividade fundamental, entendéndose esta exclusión, sen prexuízo da asistencia sanitaria aos residentes como consecuencia dos problemas propios da súa idade.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en toda a Comunidade Autónoma galega.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Quedan comprendidos no ámbito do convenio todos/as os/as traballadores/as que presten os seus servizos nas empresas afectadas por el.

Quedan expresamente excluídos aqueles traballadores/as que presten os seus servizos en residencias en que a titularidade e xestión correspondan á Administración pública.

Artigo 4º.-Vixencia e duración.

A vixencia deste convenio será por tempo indefinido en todos os seus contidos, ata que as partes decidan substituílo por outro negociado, en todo ou en parte, e de acordo co previsto no artigo 5º do convenio. Inicia a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2006 e esta durará ata o 31 de decembro de 2008.

Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento.

Para que esta teña efecto terá que serlle comunicada por escrito á outra parte, e ser rexistrada ante o SMAC.

Denunciado este, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior que se aboará desde o primeiro mes do ano.

De non ser denunciado ou non chegar a acordo na negociación entenderase que o convenio se prorrogará automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano, incrementándose todos os conceptos económicos del nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano.

Denunciado ou prorrogado o convenio, e mentres non haxa un novo convenio que substitúa este, en todo aquilo non previsto ou estando previsto, sempre que o mellor a favor dos/as traballadores/as, terase en conta o recollido na lexislación vixente en cada momento, así como no convenio estatal que regula o sector.

Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica consideraranse globalmente.

No caso de que a xurisdición laboral por instancia da autoridade laboral ou calquera dos afectados anulase dalgún dos pactos deste convenio colectivo, quedarán sen efecto a súa totalidade, debendo as partes constituír unha nova mesa negociadora no prazo de dous meses a partir da firmeza da sentenza, co obxectivo de renegociar do seu contido.

Artigo 7º.-Garantía *ad personam* Condición máis beneficiosa.

Todas as melloras económicas ou de calquera índole contidas neste convenio, estimadas no seu conxunto, establécense con carácter de mínimas, polo que os pactos entre empresa e traballadores/as, cláusulas ou situacións implantadas actualmente nas distintas empresas, como a aplicación dalgún convenio colectivo superior a este, que impliquen situacións máis beneficiosas que as contidas neste convenio serán respectadas e non absorbidas.

Artigo 8º.-Comisión negociadora.

A comisión negociadora quedará constituída polos representantes das asociacións empresariais afectadas por este convenio e polos/as traballadores/as das devanditas entidades, representados polas centrais sindicais con legal implantación. A distribución dos seus membros estará en función da proporción da representatividade delas no seo das empresas afectadas.

Quedarán constituída no prazo máximo dun mes a partir da denuncia do convenio, con igual representatividade numérica entre ambas as dúas partes, actuando de presidente e secretario da devandita mesa negociadora as persoas que os membros da mesa, por maioría de cada unha das representacións, acorden.

Artigo 9º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación, aplicación, arbitraje, conciliación e vixilancia deste convenio, créase unha comisión paritaria integrada polos representantes sindicais e os representantes das asociacións empresariais.

Ambas as dúas partes conveñen en someter á comisión paritaria cantos problemas colectivos, discrepancias ou conflitos poidan xurdir da interpretación ou aplicación del con carácter previo á formulación dos distintos supostos ante a autoridade ou xurisdición laboral.

A citada comisión está obrigada a reunirse cantas veces sexa necesario, a súa sede está na rúa Santa Clara, 23 bis, Santiago de Compostela. Actuará como secretaria/o da comisión para efectos de notificacións un membro designado pola patronal, e quedará esta facultada para convocar o seu pleno, que se reunirá en xunta ordinaria, cando menos unha vez cada seis meses, e no prazo improrrogable de 10 días, por requirimento de calquera dos seus membros, ou ben por recibir a comunicación prevista no artigo 39 do convenio colectivo sobre aplicación do réxime salarial del.

No caso de non comparecer algunha das partes (malia estaren notificadas) para ditaminar sobre requirimentos do mencionado artigo 39, será válida a resolución ditada pola maioría dos membros asistentes, seguindo os trámites do mencionado artigo ata a resolución definitiva, que lle será comunicada ao requirente no prazo máximo fixado.

## Capítulo II

Artigo 10º.-Organización do traballo.

A organización do traballo será facultade da empresa, sen prexuízo do establecido neste convenio colectivo, no Estatuto dos/as traballadores/as e demais lexislación aplicable.

Capítulo III

Artigo 11º.-Clasificación profesional.

Establécense os grupos profesionais, segundo o nivel de titulación, coñecemento e experiencia exixidas para o seu ingreso. En virtude da tarefa que se vai realizar e da idoneidade da persoa, cando non se crea necesaria a existencia da titulación, o contrato determinará o grupo en que se ten que integrar a persoa contratada de acordo cos coñecementos e as experiencias necesarias en relación ás funcións que se van exercer:

Grupo A1: director/a e administrador/a.

Grupo A2: titulados superiores e mandos.

Grupo B: titulados medios.

Grupo C: persoal técnico e mandos intermedios.

Grupo D: persoal auxiliar.

Grupo E: persoal subalterno e persoal non-cualificado.

As categorías profesionais son as que se definen na táboa salarial deste convenio e a definición delas consta no anexo III.

Artigo 12º

1. Contrato de traballo. Todos os contratos de traballo se formalizarán por escrito, remitíndose en canto á regulación das súas condicións laborais a este convenio colectivo.

Contratos de duración determinada.

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

Poderanse subscribir contratos de duración determinada para substituír os/as traballadores/as con dereito a reserva de posto de traballo coas condicións estipuladas no artigo 15.1º.c) do E.T. Os contratos recollidos neste punto non poden superar o 10% do cadro de persoal.

B) Os contratos en prácticas non serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses ata o máximo do límite legal. As retribucións para

estes contratos serán como mínimo do 80% no primeiro ano e o 90% no segundo, das retribucións da categoría correspondente sen que en ningún caso sexan inferiores ao establecido legalmente. Estes contratos non poden superar o 10% do cadro de persoal.

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

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

Fíxase un período de proba de 15 días.

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

Os contratados a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias.

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

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

## 2. Estabilidade no emprego.

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

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

Os contratos de carácter indefinido que conforme a normativa vixente están incentivados en base ás con-

tizacións á Seguridade Social, co fin de poder facer os informes favorables para percibir esta incentivación, será a comisión paritaria a que teña a obriga de visas, comprobando que se subscriben conforme a lei.

Artigo 13º.-Período de proba.

Establécese un período de proba a teor do regulado no Estatuto dos/as traballadores/as:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: 45 días.

Grupos C e D: 30 días.

Grupo E: 14 días.

O período de proba deberá ser pactado por escrito, podendo durante a súa vixencia as partes contratantes resolver, de xeito unilateral e libremente, a relación laboral sen necesidade de aviso previo e sen dereito a ningunha indemnización.

Artigo 14º.-Ingreso e provisión de vacantes.

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

1. Convocatoria interna: terán dereito de preferencia a cubrir as vacantes existentes os/as traballadores/as que pertencen á mesma empresa en calidade de fixos, sempre que reúnan as condicións que se exixen para o desenvolvemento dese posto de traballo; todos os/as traballadores/as terán dereito a presentarse ás ditas prazas en igualdade de condicións.

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

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

Artigo 15º.-Traballo de superior e inferior categoría.

Se se precisase destinar a un/unha traballador/a a tarefas correspondentes a unha categoría inferior, será necesario o informe previo do comité de empresa, delegados sindicais ou delegados de persoal, e o traballador/a percibirá durante ese tempo o salario correspondente á súa categoría profesional. Para os traballos de inferior categoría nunca poderá superar os tres meses nun período dun ano ou de seis meses en tres anos.

Cando se destine a un/unha traballador/a a tarefas correspondentes a unha categoría superior, pero non proceda legal ou convencionalmente o ascenso, o traballador/a terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

#### Artigo 16º.-Cesamentos na empresa.

O persoal que voluntariamente desexa causar baixa na empresa deberá notificarlo a esta por escrito, recibindo xustificante da súa petición cando menos coa antelación seguinte á data da súa baixa definitiva:

Grupo A: dous meses.

Grupos B e C: un mes.

Grupos D e E: quince días.

A falta de aviso previo establecido facultará a empresa para deducir das partes proporcionais que se vai aboar no momento da liquidación, o equivalente diario da súa retribución real, por cada día de demora na notificación do aviso previo anteriormente fixado.

#### Artigo 17º.-Mobilidade no posto de traballo.

A mobilidade para a realización de funcións non correspondentes á categoría profesional que se teña só será posible se existen razóns técnicas ou organizativas, estean xustificadas as necesidades perentorias da actividade e esta situación sexa comunicada, argumentada e xustificada perante os representantes dos/as traballadores/as. En caso de non existir a dita representación será necesario o visto e prace da comisión paritaria.

#### Artigo 18º.-Cambio de quendas.

Terán preferencia para o cambio de quendas, dentro da súa categoría, as persoas que acrediten maior antigüidade e/ou mellor cualificación profesional, conforme o baremo redactado no anexo IV. Este baremo poderá completarse cos representantes dos/as traballadores/as nas diferentes empresas afectadas por este convenio, con respecto sempre aos principios de dereito necesarios.

#### Artigo 19º.-Mobilidade xeográfica.

os/as traballadores/as, agás os contratados especificamente para prestaren servizos en empresas con centros de traballo móbiles e itinerantes, non poderán ser trasladados a un centro de traballo distinto da mesma empresa que supere un raio de 50 quilómetros a non ser que existan razóns técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen.

### Capítulo IV

#### Formación profesional.

#### Artigo 20º.-Principios xerais.

De conformidade co previsto no artigo 23 do Estatuto dos/as traballadores/as, e para facilitar a formación e promoción profesional do persoal afectado por este convenio, facilitarase a flexibilidade horaria para a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente e para a realización de cursos de perfeccionamento profesional organizados pola propia empresa ou por outros organismos.

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

A formación profesional na empresa orientarase aos seguintes obxectivos:

a) Adaptación do titular ao posto de traballo e ás súas modificacións.

b) Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles na categoría e posto de traballo.

c) Especialización, nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia do propio traballo.

d) Facilitar e promover a adquisición polo persoal de títulos académicos e profesionais, priorizando a titulación relacionada co sector.

e) Reconversión profesional.

f) Coñecementos de idiomas nacionais e estranxeiros.

g) Adaptar a mentalidade do persoal cara a unha dirección participativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artigo 23º.-Custo da formación.

Os plans de formación profesional financiaranse polas vías seguintes:

1. Os plans de formación elaborados pola Comisión Sectorial para a Formación Continua. As empresas afectadas por este convenio deberán solicitar os fondos necesarios para o seu financiamento na forma e condicións que estean establecidos.

2. Os cursos de formación organizados polas asociacións empresariais asinantes do convenio en colaboración coa Comisión Sectorial para a Formación Continua. As empresas están obrigadas a facilitar o acceso dos traballadores a estes cursos.

3. De conformidade co Real decreto 1046/2003, do 12 de setembro, regulador do subsistema de formación continua, a través das seguintes vías:

a) Mediante o crédito resultante de aplicar á contía ingresada pola empresa durante o ano anterior en concepto de cotizacións por formación profesional, a porcentaxe de bonificación que anualmente determínese na Lei de orzamentos xerais do Estado.

b) Coa achega das empresas que resulte da aplicación das porcentaxes mínimas sobre o custo total da formación que determine o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais en función do tamaño da empresa, exceptuadas as empresas de menos de 6 traballadores exentas desta participación.

#### Capítulo V Saúde laboral

## Artigo 24º.-Saúde laboral.

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

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e saúde dos/as traballadores/as ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Igualmente a empresa está obrigada a garantir a formación práctica e axeitada nestas materias a todos os/as traballadores/as.

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

## 2. Participación dos/as traballadores/as:

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

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

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

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

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

O comité central terá as seguintes competencias:

1. Vixiar o desenvolvemento e cumprimento do contido do artigo 26º do convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Participación nos servizos de prevención.

c) Avaliación dos factores de risco.

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

e) Vixilancia da saúde dos/as traballadores/as a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análises

de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.

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

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

h) Estudo da epidemioloxía laboral.

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

Artigo 25º.-Recoñecementos médicos.

1. O/a traballador/a ten dereito e á vez a obriga de someterse ás revisións médicas, tanto previas ao ingreso no posto de traballo como ás de periodicidade anual, así como a someterse aos medios profilácticos ou de vacinación que sexan obrigatoriamente indicados por eles, con comunicación aos representantes legais dos/as traballadores/as, e coa salvagarda do seu dereito constitucional á intimidade.

2. Todo/a traballador/a será informado de xeito conveniente e confidencial dos resultados dos exames de saúde aos que fose sometido.

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

4. Poderase facer por solicitude do traballador, dentro do recoñecemento médico anual, unha revisión xinecolóxica.

Artigo 26º.-Roupa de traballo.

As empresas están obrigadas a facilitar dous uniformes e dous pares de calzado ao ano e os necesarios en caso xustificado de deterioración, e medios de protección persoal a todos os/as traballadores/as. O traballador/a estará obrigado a usar, no seu traballo a roupa facilitada pola empresa e será responsable do seu coitado.

Artigo 27º.-Cambio de servizo durante o embarazo.

Cando o desempeño do traballo habitual resulte penoso para a muller embarazada, a empresa facilitará o cambio a outro posto de traballo, dentro da súa categoría profesional e sempre que sexa posible dentro da mesma quenda habitual.

## Capítulo VI

Artigo 28º.-Xornada e horario de traballo.

A xornada será de 40 horas semanais, ben en xornada continuada ou partida. A xornada en cómputo anual será de 1.776 horas.

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

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

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

As empresas establecerán un sistema de control de asistencia sen que o tempo reflectido no rexistro de asistencia signifique, por si só, horas efectivas de traballo.

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

os/as traballadores/as terán dereito, ademais das correspondentes libranzas do calendario laboral e do período vacacional, a 5 días de libre disposición. Estes días serán descontados da xornada anual establecida neste artigo.

Artigo 29º.-Descanso semanal.

a) os/as traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal dun día e medio (36 horas) sen interrupción. Este descanso deberá coincidir obrigatoriamente en domingo polo menos unha vez dentro dun período de 4 semanas, excepto para aqueles traballadores con contratos específicos de fin de semana.

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

Artigo 30º.-Vacacións.

O período de vacacións anuais será retribuído, entendéndose comprendido no importe delas o salario base, a antigüidade e calquera outro concepto fixo ou periódico. A duración será de 26 días laborables ou dun mes natural. Naqueles casos onde non se completase o ano de traballo efectivo o traballador/a terá dereito á parte proporcional delas.

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

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

a) O réxime de quendas de vacacións farase por rigorosa rotación anual dos/as traballadores/as nos distintos meses, iniciándose esta rotación no primeiro mes do ano, por antigüidade na empresa. Para tal efecto constituiranse as correspondentes quendas de

vacacións. Estas quendas faranse de acordo co calendario laboral segundo as prestacións do servizo.

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

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

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

Artigo 31º.-Xubilación aos sesenta e catro anos e aos sesenta e cinco anos.

#### 1. Xubilación aos sesenta e catro anos.

Como medida de fomento de emprego, convense que os/as traballadores/as con 64 anos de idade que desexen acollerse á xubilación anticipada co 100% da prestación, sempre que reúnan os requisitos de carencia e cotización correspondentes, poderán facelo, estando neste caso a empresa obrigada a substituílo na forma e condicións que veñen reguladas polo Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, nos seus artigos 1º e 2º.

#### 2. Xubilación aos sesenta e cinco anos.

os/as traballadores/as, independentemente do grupo profesional o que pertenzan, deberan xubilarse forzosamente ao cumprir sesenta e cinco anos de idade, salvo que nese momento non poidan acreditar os requisitos correspondentes para tal fin, como son os períodos de carencia de cotización; neste caso, logo de acordo coa empresa, a obriga poderá quedar supevitada e atrasada ao momento en que se reúnan estes.

#### Artigo 32º.-Xubilación parcial.

Todos os/as traballadores/as poderán acollerse á xubilación parcial logo de cumpridos os 60 anos, simultaneada cun contrato de traballo a tempo parcial.

Entenderase como contrato a tempo parcial o celebrado polos traballadores que concerten coa súa empresa, nas condicións establecidas neste artigo, unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario de entre un mínimo dun 25% e un máximo

dun 85% daqueles, cando reúna as condicións xerais exigidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade, que deberá de ser inferior en, como máximo, cinco anos á exixida, ou cando, reunindo igualmente as citadas condicións xerais, cumpra xa a referida idade. A execución deste contrato de traballo a tempo parcial, e a súa retribución, serán compatibles coa pensión que a Seguridade Social recoñeza ao traballador en concepto de xubilación parcial, extinguíndose a relación laboral ao producirse a xubilación total.

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

a) A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación á que se refire o primeiro parágrafo deste punto. Se, ao cumprir a referida idade, o traballador xubilado parcialmente continuase na empresa, o contrato de substitución que se celebrou por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos anuais, extinguíndose, en todo caso, ao finalizar o período correspondente ao ano en que se produza a xubilación total do traballador substituído.

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

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

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

De resultar preceptiva a realización dun contrato de substitución para a cobertura da vacante producida pola conseguinte redución de xornada, a facultade expresada no parágrafo anterior condiciónase á exis-

tencia de candidato idóneo, segundo a normativa vixente e o disposto no sistema de provisión do artigo 14 deste convenio.

## Capítulo VII

### Artigo 33º.-Estrutura retributiva.

a) Salario base: é a parte da realizar do traballador/a fixada por unidade de tempo e en función do seu grupo e categoría profesional, con independencia da remuneración que corresponda por posto de traballo específico ou calquera outra circunstancia.

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

c) Complemento de asistencia: todos os/as traballadores/as percibirán un plus de asistencia mensual por importe de 25,72 € para o ano 2007. Para o ano 2008, o importe deste complemento será de 60,03 €, máis a porcentaxe de incremento establecido para ese ano.

Este complemento será aboado, en 11 mensualidades.

d) Complemento de nocturnidade. As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas terán unha retribución específica incrementada nun 25% (25%) sobre o salario base que figura no anexo I, agás que a categoría profesional que teña implique, para a realización das funcións, traballo nocturno.

A partir de 1-1-2008 as horas traballadas entre as 22.00 horas e as 7.00 horas terán unha retribución específica que será o resultante de dividir o salario base anual de cada traballador/a pola xornada anual establecida no artigo 28º, incrementada nun 25%.

e) Complemento de antigüidade. Todo o persoal afectado por este convenio percibirá por este concepto un 3% do salario base por cada tres anos de servizos na empresa. A data inicial do cómputo da antigüidade será a do ingreso na empresa.

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

No caso de que os/as traballadores/as con contrato en prácticas ou de formación continuasen ao servizo da empresa ao finalizar aqueles computaráselles o tempo traballado en virtude de tales contratos para efectos de antigüidade.

f) Complemento de domingos: as xornadas realizadas en domingos terán unha retribución adicional, a partir do 1 de xaneiro de 2007, de 3,61 €. A partir do

1 de xaneiro de 2008, a retribución será de 7,22 € máis o incremento do IPC establecido para ese ano.

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

g) Días de especial significación: polo seu especial significado, o persoal que preste os seus servizos durante as noites de Nadal e/ou aninovo, percibirán unha gratificación económica de 30 € por noite.

Esta gratificación percibiraa, desde a sinatura deste convenio, polo persoal que preste os seus servizos durante os días de Nadal e/ou aninovo, desde o inicio da quenda de noite do 24 ao 25 de decembro ata a súa finalización na quenda de tarde do día 25; e desde o inicio da quenda de noite do 31 de decembro ao 1 de xaneiro e ata a súa finalización na quenda de tarde do día 1 de xaneiro.

### Artigo 34º.-Incremento salarial.

Todos os conceptos económicos do convenio experimentarán os seguintes incrementos:

2006: IPC real do ano 2005 máis o 1,75%.

2007: IPC real do ano 2006 máis o 1,75%.

2008: IPC real do ano 2007 máis o 2,50%.

### Artigo 35º.-Conceptos non salariais.

Non terán a consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador/a en concepto de indemnizacións ou correspondentes aos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral.

Plus de transporte: todos os/as traballadores/as percibirán un complemento de transporte mensual por importe de 45,16 €, para 2006, e de 23,58 €, para 2007.

A partir do 1 de xaneiro de 2008 este complemento quedará suprimido quedando a cantidade incorporada ao complemento de asistencia.

Este complemento será aboado en once mensualidades.

### Artigo 36º.-Compensación por incapacidade temporal.

A partir do 1 de xaneiro de 2008, en caso de incapacidade temporal derivada de accidente laboral e/ou enfermidade profesional, a empresa aboará como mellora económica a diferenza entre o que percibe o persoal por subsidio de incapacidade temporal, garantindo o 100% do salario, durante os vinte e un primeiros días de baixa.

### Artigo 37º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que consideradas no seu conxunto diario, semanal ou anual excedan a xornada pactada neste convenio.



A realización destas horas extraordinarias será para situacións excepcionais e argumentaranse aos delegados de persoal.

As horas extraordinarias aboaranse ao 175% sobre o valor do salario-hora ordinaria. Só para efectos deste cálculo a xornada anual será de 1.776 horas.

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

#### Artigo 38º.-Días festivos.

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

a) Acumularse ás vacacións anuais.

b) Gozalas como descanso continuado en período distinto; neste caso computaranse quince días por cada doce non gozados.

c) O valor de cada día festivo compensarase con 1,3 xornadas laborais.

Para os efectos de liquidación serán aboados:

Fórmula:  $(\text{Valor festivo salario mes}/30) \times 1,75$

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

#### Artigo 39º.-Recibos de salarios.

É ineludible que se estendan os recibos de salarios xustificativos del, así como se fai patente a obrigatoriedade, por parte dos empregados, de asinalos e recollelos.

Este recibo, que se axustará a algún dos modelos oficiais aprobados pola administración competente, deberá conter, perfectamente desagregados e especificados, todos os conceptos salariais así como as retencións, cotizacións, tributacións e as súas bases de cálculo.

Para facer efectivos os devanditos pagamentos usarase calquera dos sistemas legalmente autorizados, a xuízo e arbitrio da empresa (cheques, transferencias, metálico etc.)

#### Artigo 40º.-Cláusula de desvinculación.

As partes asinantes deste convenio acordan someterse ás seguintes normas, en todos os ámbitos inferiores de negociación, cando algunha empresa decida solicitar a non-aplicación do incremento salarial pactado aos/as traballadores/as dun determinado centro de traballo. O obxectivo prioritario da utilización da cláusula será o do mantemento do emprego no centro de traballo afectado, cando da documentación que presenta, nos termos que logo se mencionarán, se poida desprender o perigo de perda dalgún posto de traballo como consecuencia da súa situación económica

ou produtiva e esta medida contribúa á súa superación.

1º.-O procedemento será o seguinte:

a) A empresa interesada na non aplicación deberal-le remitir á comisión paritaria do convenio, no prazo de trinta días naturais desde a súa publicación oficial un escrito motivado en que fundamente a súa preten-sión. Xunto á comunicación presentarase a documen-tación en que se sustente e, en todo caso, a seguinte:

1. Balance e conta de perdas e ganancias consolida-das dos últimos tres anos.

2. Balance e conta de perdas e ganancias do ano en curso.

3. Declaración do imposto de sociedades dos últi-mos tres anos. Esta declaración poderá ser substituí-da por un informe dunha auditoría externa realizada por empresa acreditada para tales efectos.

4. Informe relativo aos aspectos financeiros, produ-tivos e organizativos actuais da empresa.

5. Certificación da situación da empresa ante a Seguridade Social e Facenda.

6. Declaración de estar ao día no pagamento de salarios.

A falta de entrega da documentación mencionada será causa de denegación da solicitude pola comisión paritaria. Unha copia do escrito e da documentación complementaria será facilitada ao mesmo tempo pola empresa aos representantes dos/as traballadores/as do centro de traballo afectado.

b) No prazo máximo dun mes, contado desde a recepción do escrito de solicitude da empresa, a comisión paritaria deberá resolver á vista da docu-mentación achegada e logo de audiencia tanto dos representantes dos/as traballadores/as como dos da empresa afectada.

c) A comisión paritaria, en caso de considerar fun-dada a petición da empresa, establecerá no seu acor-do o incremento salarial aplicable no período de vixencia do convenio, así como a forma e os prazos de recuperación do diferencial do incremento respecto do establecido neste convenio. En todo caso os incre-mentos de futuros convenios calcularanse sobre os salarios que corresponderían en caso de non se apli-car esta cláusula.

d) A comisión paritaria estenderá copia válida da súa resolución que terá o mesmo valor que o propio convenio, e remitirá exemplares desta á representa-ción da empresa, aos representantes dos/as traballa-dores/as, e á autoridade laboral para os efectos do seu rexistro, depósito e publicación.

e) En caso de non existir acordo na comisión parita-ria someterase a controversia o procedemento extraxudicial de resolución de conflitos de convenios regulado no Acordo Interprofesional Galego (AGA).

f) A utilización por acordo ou por laudo, da cláusula de non-aplicación salarial non pode alterar en ningún caso as normas do convenio respecto do réxime salarial e a súa estrutura.

2º.-Nos supostos onde non exista representación dos/as traballadores/as no centro de traballo afectado, a empresa, logo de llelo comunicar, dirixirase á comisión paritaria para os efectos previstos no punto anterior.

### Capítulo VIII

#### Artigo 41º.-Licenzas.

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

- a) 15 días naturais por matrimonio.
- b) 1 día por matrimonio de fillo.
- c) 1 día por matrimonio de irmáns e cuñados.
- d) 5 días en caso de falecemento do cónxuxe ou de fillos de calquera dos cónxuxes.
- e) 4 días por nacemento de fillo, ou adopción dun menor de tres anos.
- f) 3 días por falecemento de pais de calquera dos cónxuxes.
- g) 1 día por matrimonio de pais.
- h) 2 días en caso de enfermidade grave ou intervención dos parentes a que se refiren os apartados anteriores, podéndose ampliar ata 7 días cando por tal motivo o traballador/a precise facer un desprazamento.
- i) 2 días por falecemento dos avós, netos, tíos, sobriños e curmáns que vivan no mesmo domicilio, senón 1 día.
- j) 1 día, ampliable a dous, por traslado de domicilio.
- k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal, inescusable.
- l) Polo tempo indispensable debidamente xustificado, para someterse a exames en centros de ensino. O traballador/a gozará deste permiso o día natural no que teña o exame, se presta os seus servizos en xornada diúrna ou vespertina. Se o traballador/a traballa de noite, o permiso gozase na noite anterior ao exame.
- m) 2 días por falecemento de irmáns e cuñados.

Todos os apartados deste artigo ampliaranse en dous días máis sempre que obriguen a desprazamentos fóra da comunidade autónoma.

#### Artigo 42º.-Licenzas non retribuídas.

a) Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico, e non desenvolva outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xor-

nada de traballo, coa diminución proporcional de salario entre, cando menos, dun terzo e un máximo da metade da duración daquela.

b) Licenza por asuntos propios; un mes ao ano, non coincidente cos meses de xuño, xullo, agosto e setembro, solicitado cunha antelación de vinte días, salvo casos de urxente necesidade. Poderá pactarse entre a empresa e o traballador/a a prórroga deste período sen exceder en ningún caso os seis meses.

#### Artigo 43º.-Excedencias

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

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

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

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

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

O traballador/a en situación de excedencia terá unicamente un dereito referencial ao ingreso na súa categoría ou similar se tras a súa solicitude de reingreso existise algunha vacante nela. No caso contrario encontrarase nunha situación de dereito expectante.

Se ao finalizar esta ou durante a súa vixencia desexa incorporarse ao traballo e non existisen vacantes na súa categoría e si nunha categoría inferior e desexase incorporarse a esta, poderá facelo coas condicións desta nova categoría para poder acceder ao seu nomeamento no momento en que se produza a primeira posibilidade.

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

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

#### Artigo 44º.-Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto de traballo e cómputo de antigüidade nos seguintes supostos:

- a) Designación ou elección dun cargo público.

b) os/as traballadores/as que sexan elixidos para un cargo sindical, de ámbito local ou superior poderán, así mesmo, solicitar unha excedencia especial por todo o tempo que dure o seu nomeamento, con reincorporación inmediata ao seu posto de traballo unha vez que remate esta.

Artigo 45º.-Excedencia especial por maternidade.

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

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

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

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

O período no que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, aos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación: durante o primeiro ano terá dereito á reserva de posto de traballo. Transcorrido Este prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

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

Artigo 46º.-Pausas e redución da xornada por lactación.

Os/as traballadores/as terán dereito a unha pausa dunha hora no seu traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora cando a destinen á lactación do seu fillo menor de doce meses. Poderase substituír a pausa ou interrupción da xornada por unha redución da xornada normal dunha hora que, á súa elección, poderá aplicar ao principio ou ao remate dela.

A dita pausa ou redución será retribuída e, no caso de lactación artificial, pode ser solicitada por calquera dos membros da parella, ben que a opción só pode ser exercida por un deles, no caso de que ambos traballen.

## Capítulo IX

Artigo 47º.-Dereitos sindicais.

Os comités de empresa e delegados de persoal terán, entre outros, os seguintes dereitos e funcións:

a) Ser informados, previamente, de todas as sancións impostas no seu centro de traballo por faltas leves, graves e moi graves.

b) Coñecer, trimestralmente ou 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 sinistros, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

c) Da vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e ocupación e tamén o resto dos pactos, condicións e usos do empresario en vigor, formulando, se é necesario, as accións legais pertinentes ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

d) Da vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no exercicio do traballo na empresa coas particularidades que prevé neste sentido o artigo 19 do Estatuto dos/as traballadores/as.

Garantías dos representantes dos/as traballadores/as: ademais das garantías que prevén as alíneas a), b), c) e d) do artigo 68 do Estatuto dos/as traballadores/as, os representantes do persoal disporán dun creto de horas mensuais retribuídas de acordo coa seguinte escala:

De 0 a 25 traballadores/as: 20 horas.

De 26 a 50 traballadores/as: 25 horas

De 51 a 250 traballadores/as: 30 horas.

De 251 en diante: 40 horas.

A utilización do crédito terá dedicación preferente coa única limitación da obriga de comunicar previamente o seu inicio e remate.

O crédito de horas mensuais retribuídas para os representantes poderá acumularse nun ou diversos delegados, e deberá ser comunicado coa antelación suficiente.

Tamén se facilitarán taboleiros de anuncios para que baixo a responsabilidade dos representantes sindicais se coloquen aqueles avisos e comunicacións que se teñan que efectuar e se crean pertinentes. Os taboleiros distribuiranse en puntos e lugares visibles para permitir que a información lles chegue facilmente aos/as traballadores/as.

Seccións sindicais: as empresas respectarán os dereitos dos/as traballadores/as a sindicarse libremente. Permitirán que os/as traballadores/as afiliados a un sindicato poidan facer reunións, recoller cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo, sen perturbar a actividade normal.

Non poderá condicionar a ocupación dun/unha traballador/a o feito de que estea ou non afiliado ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco poderá incomodalo ou prexudicalo de ningún outro xeito, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Nos centros de traballo haberá taboleiros de anuncios nos cales os sindicatos poderán inserir as súas comunicacións.

Os sindicatos ou confederacións poderán establecer seccións sindicais nos centros de traballo ou agrupacións provinciais (entendéndose que teñen esta consideración os que figuran como tales nos procesos electorais).

A representación das seccións sindicais será exercida polo delegado sindical, que deberá ser traballador/a en activo do centro de traballo respectivo.

A función do delegado sindical será a de defender os intereses do sindicato ou confederación o que representa e dos seus afiliados no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o seu sindicato ou confederación e a empresa, de acordo coas funcións reflectidas na Lei orgánica de liberdade sindical. Por requirimento do delegado sindical, a empresa descontará na nómina mensual dos/as traballadores/as o importe da cota sindical correspondente e coa autorización previa do traballador/a.

A empresa e as organizacións sindicais máis representativas poderán acordar sistemas que permitan a realización das tarefas sindicais a favor dun determinado número de traballadores/as que pertencen a algunha das organizacións citadas.

Os delegados sindicais gozarán dos mesmos dereitos e garantías que os representantes dos/as traballadores/as nos comités de centro ou delegados de persoal.

Os sindicatos que teñan representatividade de acordo coa LOLS terán dereito a exercer a acción sindical dentro das empresas.

Asembleas: os delegados de persoal, comités de empresa, seccións sindicais ou o 20% do total do cadro de persoal, naqueles centros de traballo de máis de 50 traballadores/as, e o 30% nos de menos de 50 traballadores/as, poderán convocar reunións cun mínimo de 24 horas, logo de comunicación á empresa, dentro das horas de traballo e cun máximo anual para a súa realización de 50 horas. Non se poderán acumular de mes en mes e cun tope de 10 horas mensuais. A comunicación expresará a orde do día dos temas que se van tratar.

Mesas negociadoras: aos delegados sindicais que participen nas comisións paritarias ou negociadora do convenio seralles concedido permiso retribuído co fin de facilitarlle o seu labor negociador e durante o transcurso das devanditas negociacións.

## Capítulo X

### Artigo 48º.-Réxime disciplinario.

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

Faltas:

#### A) Faltas leves:

1. O atraso e negligencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización dos locais,

materiais ou documentos da empresa, salvo que pola súa manifesta gravidade poida ser considerada como falta grave.

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

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

4. A negativa rotunda a pasar revisión médica anual, recollida no artigo 25 deste convenio.

#### b) Faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo.

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

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

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

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

#### c) Faltas moi graves:

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

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

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

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

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

6. A obtención de beneficios económicos ou en especie dos usuarios do centro.

7. Apropiarse de obxectos, documentos, material etc. dos usuarios do centro ou do persoal.

8. A negligencia na administración da medicación.

9. A competencia desleal, no sentido de promover, inducir ou suxerirles a familiares o cambio de residencia, así como a derivación de residentes ao propio domicilio dos/as traballadores/as ou de particulares e igualmente facer públicos os datos persoais e/ou telé-

fonos dos residentes ou familiares a persoas alleas á residencia.

10. Os actos ou condutas verbais ou físicas de natureza sexual ofensivas dirixidas a calquera traballador/a da empresa sendo da máxima gravidade aquelas que sexan exercidas desde posicións de mando ou xerarquía, as realizadas a persoas con contrato non indefinido, ou as de represalias contra as persoas que as denunciaren.

Sancións: as sancións que se poden impoñer en función da cualificación das faltas son as seguintes:

Por faltas leves:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de ata tres días.

-Desconto proporcional das retribucións correspondentes ao tempo real deixado de traballar por faltas de asistencia ou puntualidade non xustificadas.

Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de tres días a un mes.

-Desconto proporcional das retribucións correspondentes ao tempo real deixado de traballar por faltas de asistencia ou puntualidade non xustificadas.

Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo dun a tres meses.

-Despedimento.

Artigo 49º.-Tramitación e prescrición.

As sancións comunicaránsele motivadamente e por escrito ao interesado para o seu coñecemento e efectos, e daráselle notificación ao comité de empresa ou delegados de persoal.

Para a imposición de sancións por falta moi grave será preceptiva a instrución de expediente sumario, este incoarase logo de coñecemento da infracción, remitíndolle ao interesado o prego de cargos, con exposición sucinta dos feitos supostamente constitutivos de falta. Deste expediente daráselle traslado ao comité de empresa ou delegados de persoal para que no prazo de cinco días poidan manifestar ante a dirección o que consideren conveniente para o esclarecemento dos feitos. Transcorrido Este prazo e aínda que o comité, o traballador/a, ou ambos non fixesen uso do dereito que se lles concede para formularen alegacións, procederase a impoñerlle ao traballador/a a sanción que se crea oportuna de acordo coa gravidade da falta e o estipulado neste convenio.

É absolutamente indispensable a tramitación do expediente contradictorio para a imposición de sancións, calquera que sexa a súa gravidade, cando se trate de membros do comité de empresa, como de delegados de persoal, tanto se están en activo nos seus cargos sindicais como se aínda están no período regulamentario de garantías.

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta, a partir da data en que se ten coñecemento, e en todo caso, aos seis meses de se cometer.

Artigo 50º.-Infraccións da empresa.

Son infraccións laborais da empresa as accións ou omisións contrarias ás disposicións legais en materia de traballo, ao convenio colectivo e demais normas de aplicación.

Sancionarase a obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dos dereitos xudiciais.

Tramitaranse de acordo coa normativa vixente.

## Capítulo XI

### Solución extraxudicial de conflitos laborais

Artigo 51º.-Adhesión ao AGA.

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CIG, CC.OO. e UGT, as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 52º.-Cláusula de subrogación.

1. Ao remate da concesión dunha contrata, os/as traballadores/as da empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos á nova titular da contrata, quen se subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten servizos neste centro cunha antigüidade mínima de seis meses, sexa cal fose a modalidade do seu contrato.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou en situación análoga, sempre e cando prestasen os seus servizos no centro de traballo de subrogación, con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan a antigüidade mínima establecida na alínea a).

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúan a algúns dos/as traballadores/as sinalados no punto anterior.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por exixencias do cliente se incorporasen ao centro de traballo como consecuencia da ampliación da contrata, dentro dos últimos seis meses.

e) O persoal incorporado polo anterior titular a este centro de traballo dentro dos seis meses seguirá pertencendo a esta empresa e non se producirá a subrogación citada agás que se acredite a súa nova incorporación ao centro e á empresa.

2. Todos os supostos anteriormente considerados deberán ser acreditados, de xeito veraz e documentalmente pola empresa saínte no prazo de sete días hábi-

les, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo.

O indicado prazo contará desde o momento en que a empresa entrante lle comunique fidedignamente á saínte e á *Asociación de Empresarios*, ser a nova adxudicataria do servizo. De non cumprir este requisito a empresa entrante, automaticamente, e sen máis formalidades, subrogarase en todo o persoal que preste os seus servizos no centro de traballo.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a empresa saínte e os/as traballadores/as, só se extingue no momento en que se produza a subrogación del á nova adxudicataria.

3. Se a subrogación dunha nova titular da contrata implicase que un/unha traballador/a realizase a súa xornada en dous centros distintos afectando a un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares destas xestións ou pluriemprego legal do traballador/a, así como o desfrute conxunto do período vacacional, pagando a empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará a liquidación, se se segue traballando para a empresa.

4. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

Non desaparecerá o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo suspendese este por un período inferior a dous meses. Este persoal con todos os dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos que lle vai facilitar a empresa saínte á entrante:

-Documento de adscrición.

-Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento da Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas do persoal afectado.

-Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.

-Copia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existiren.

-Relación do persoal onde se especifique nome e apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das súas vacacións, copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado en que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, e que non quedou pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar no poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo como nova titular.

### *Cláusulas adicionais*

Primeira.-A todos os/as traballadores/as que á entrada en vigor deste convenio estivesen percibindo un salario superior ao establecido neste convenio, sen ter en conta os complementos ligados a funcións, seralles de aplicación un incremento salarial sobre o salario que perciben de:

Ano 2006: IPC real do ano 2005, máis 0,5 puntos.

Ano 2007: IPC real do ano 2006, máis 0,5 puntos.

Ano 2008: IPC real do ano 2007, máis 0,5 puntos.

A aqueles traballadores/as que viñesen percibindo a denominada terceira paga aplicaráselles sobre o salario base anual que viñan percibindo (14,5 pagas) as porcentaxes de incremento que se establecen nesta cláusula adicional.

Segunda.-As empresas, de xeito individual ou colectivo, concertarán pola súa conta un seguro polo importe de 12.020,24 euros, para casos de morte ou invalidez para o traballo en caso de accidente para todos os/as traballadores/as. Os criterios para a distribución deste serán establecidos pola comisión paritaria.

Terceira.-Cos acordos que se recollen neste convenio, dáse por cumprido o establecido no artigo 51º do anterior convenio, en tanto que o seu obxectivo é recoller as melloras que se establecen no convenio colectivo estatal vixente.

Cuarta.-Con efectos do 1 de xaneiro de 2009 seranlle aplicables a todos os/as traballadores/as comprendidos no ámbito deste convenio (artigo 3) aquelas condicións máis favorables que poidan establecerse no convenio colectivo estatal vixente nese momento. Para o que deberá reunirse a comisión paritaria co fin de determinar as melloras recollidas no mesmo ou en calquera dos seus artigos e procederá á súa incorporación ao convenio galego con efectos do 1 de xaneiro de 2009. No caso de que na comisión paritaria non se alcance un acordo, as partes someteranse á arbitrase regulada no AGA.

Quinta.-Incorpórase ás táboas salariais a categoría de técnico en actividades socioculturais (TASOC). As novas contratacións realizaranse preferentemente con esta categoría, en lugar da de animador sociocultural.

Sexta.-Recóllese nas táboas salariais a categoría de técnico auxiliar de enfermaría, equiparada á de xerocultor/a. Ao persoal que teña a titulación de técnico auxiliar de enfermaría, recoñeceráselle esta categoría co fin de que se lle poidan certificar os servizos prestados nesta.

Sétima.-Respecto ao artigo 52º de subrogación, será preceptivo cubrir para cada traballador o documento de adscrición que se xunta, ou outro semellante que conteña, como mínimo, os mesmos datos.

### *Disposición transitoria*

As partes asinantes deste convenio comprométense a incorporar ao texto do próximo convenio colectivo, e como un artigo máis deste, o establecido no último parágrafo do artigo 5º deste convenio.

**ANEXO I**  
TÁBOAS SALARIAIS  
ANO 2006

Categorías profesionais	Salario base	Complemento transporte
<b>GRUPO A)</b>		
Administrador/a	1.354,92 €	45,16€
Administrador/a	1.354,92 €	45,16€
Médico, técnico superior	1.129,10 €	45,16€
<b>GRUPO B)</b>		
Supervisor, socio asistencial	903,25 €	45,16€
ATS/DUE	903,25 €	45,16€
Traballador/a social	903,25 €	45,16€
Fisioterapeuta	903,25 €	45,16€
Terapeuta ocupacional	903,25 €	45,16€
Titulado/a	903,25 €	45,16€
<b>GRUPO C)</b>		
Gobernante/a	727,14 €	45,16€
Oficial de mantemento	727,14 €	45,16€
Oficial administrativo	727,14 €	45,16€
TASOC	727,14 €	45,16€
Conductor/a	727,14 €	45,16€
Xardineiro/a	727,14 €	45,16€
<b>GRUPO D)</b>		
Xerocultor/a-auxiliar de enfermaría	727,14 €	45,16€
Cociñeiro/a	713,58 €	45,16€
Auxiliar de mantemento	713,58 €	45,16€
Auxiliar administrativo	713,58 €	45,16€
Camareiro/a de planta	713,58 €	45,16€
Animador/a sociocultural	713,58 €	45,16€
Porteiro/a de recepción	713,58 €	45,16€
<b>GRUPO E)</b>		
Lavand./pasador/a do ferro	662,33 €	45,16€
Auxiliar de cociña	662,33 €	45,16€
Limpador/a	662,33 €	45,16€
Persoal non cualificado	662,33 €	45,16€

ANO 2007

Categorías profesionais	Salario base	Compl. Transp.	Compl. asistencia (aboable en 11 meses)	Compl. domingos	Días de especial significac.
<b>GRUPO A)</b>					
Administrador/a	1.415,21 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Xerente, director/a	1.415,21 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Médico, técnico superior	1.179,34 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
<b>GRUPO B)</b>					
Supervisor, socio asistencial	943,44 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
<ATS/DUE	943,44 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Traballador/a social	943,44 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Fisioterapeuta	943,44 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Terapeuta ocupacional	943,44 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Titulado/a	943,44 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €

Categorías profesionais	Salario base	Compl. Transp.	Compl. asistencia (aboable en 11 meses)	Compl. domingos	Días de especial significac.
<b>GRUPO C)</b>					
Gobernante/a	759,50 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Oficial de mantemento	759,50 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Oficial administrativo	759,50 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
TASOC	759,50 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Conductor/a	759,50 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Xardineiro/a	759,50 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
<b>GRUPO D)</b>					
Xerocultor/a-auxiliar de enfermaría	759,50 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Cociñeiro/a	745,33 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Auxiliar de mantemento	745,33 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Auxiliar administrativo	745,33 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Camareiro/a de planta	745,33 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Animador/a sociocultural	745,33 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Porteiro/a de recepción	745,33 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
<b>GRUPO E)</b>					
Lavand./pasador/a de ferro	691,80 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Auxiliar de cociña	691,80 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Limpador/a	691,80 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €
Persoal non cualificado	691,80 €	23,58 €	25,72 €	3,61 €	30 €

**ANEXO II**

**Asimilacións.**

Descríbense a seguir diversas categorías profesionais que, para efectos económicos, quedarán asimiladas aos seguintes grupos:

**Grupo A:**

Director/a médico, director/a administrativo/a, médicos especialistas, xerontólogo/a, subdirector/a médico, subdirector/a administrativo/a, farmacéutico/a, avogado/a, economista, arquitecto/a, biólogo/a, auditor/a, odontólogo/a, psicólogo/a, sociólogo/a.

**Grupo B:**

Xefe/a de sección, xefe/a de compras, xefe/a de taller, practicante, dietista.

**Grupo C:**

Xefe/a de almacén, de economato, de lavandaría, de roupeiro e da sala de pasar o ferro (a roupa), xefe/a de bar, restaurante, gravador/a de datos, oficial oficios diversos (administrativos, electricistas, fontaneiro, albanel, pintor), contable, conductor/a de ambulancia.

**Grupo D:**

Animador/a, auxiliar de enfermaría, auxiliar de sanitario/a, auxiliar administrativo/a, auxiliar de farmacia, conserxe, costureiro/a, camareiro/a planta (os que actualmente realicen funcións de atención directa ao residente terán a categoría de xerocultor/a).

## Grupo E:

Ascensorista, limpeza, fregador/a, mozo/a de servizos diversos, telefonista, porteiro/a, vixilante.

*ANEXO III*

## Funcións.

Médico-médicos especialistas (xeriatras, rehabilitadores/as, etc.):

Facer o recoñecemento médico a cada novo usuario e cubrir a correspondente historia médica e certificacións profesionais, en que constarán as indicacións de tipo de vida máis acorde, a rehabilitación necesaria e o tratamento que se vai a seguir, se é preciso.

Atender as necesidades asistenciais dos usuarios. Facer os exames médicos, diagnósticos, prescribir os tratamentos máis acordes en cada caso para levar a cabo as terapias preventivas, asistenciais e de rehabilitación dos diagnósticos clínicos e funcionais e dos residentes do centro.

Dirixir o programa de mobilización e rehabilitación dos usuarios, fixando no equipo os programas que se van desenvolver de forma individual e en grupo. Facer o seguimento e avaliar os programas conxuntamente co equipo formado por todas as persoas que interveñan.

Asistir o persoal destinado ao centro nos casos de necesidade e de urxencia.

Como máximo responsable do seu departamento médico, no caso de que o centro non poida tratar debidamente os usuarios, derivalos a un centro hospitalario ou de saúde.

Participar na comisión de supervisión e seguimento do usuario en canto ás necesidades asistenciais e da vida diaria dos residentes e dos usuarios do centro de día, o que fará en colaboración co director, o traballador social, o psicólogo e outros profesionais, de acordo coa situación clínica dos usuarios, os obxectivos que se van acadar e as características do centro.

Programar e supervisar os menús e réximes alimenticios dos residentes ou usuarios.

Supervisar o traballo do persoal.

Supervisar o estado sanitario das dependencias do centro.

En xeral, todas aquelas actividades non especificadas que se lle pidan de acordo coa súa titulación e profesión.

Outros/as titulados/as superiores: todas aquelas actividades que se lle pidan de acordo coa súa titulación e profesión.

## ATS/DUE:

Vixiar e atender os residentes, as súas necesidades xerais humanas e sanitarias, especialmente no momento en que estes precisen dos seus servizos.

Preparar e administrar os medicamentos segundo as prescricións facultativas, especificamente no que se refire aos tratamentos.

Tomar a presión sanguínea, o pulso e a temperatura.

Colaborar cos médicos preparando o material e medicamentos que van ser utilizados.

Ordenar as historias clínicas, anotar os datos relacionados coa propia función que deban figurar.

Atender o residente encamado por enfermidade, efectuando os cambios posturais prescritos, controlándolles o servizo de comidas aos enfermos e subministrándolles directamente a aqueles pacientes cuxa alimentación requira instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica etc.).

Controlar a hixiene persoal dos residentes e tamén os medicamentos e alimentos que estes teñan nos cuartos.

Atender as necesidades sanitarias que teña o persoal que traballa no centro e sexan da súa competencia.

Colaborar cos/as fisioterapeutas nas actividades, cuxo nivel de cualificación sexa compatible coa súa titulación de ATS/DUE, cando as súas funcións específicas o permitan.

Realizar os pedidos de farmacia, analítica e radioloxía naqueles centros onde non exista especialista.

Vixiar e ter coidado da execución das actividades de tipo físico recibidas polo médico, observando as incidencias que poidan presentarse durante a súa realización.

En xeral, todas aquelas actividades non especificadas anteriormente que se lle pidan e que teñan relación co anterior.

Se se require, por criterios médicos e da dirección, acompañará o residente cando deba ser trasladado a centros sanitarios.

## Traballador/a social:

Planificar e organizar o traballo social do centro mediante unha adecuada programación de obxectivos e racionalización do traballo. Colaborar e realizar aqueles estudos encamiñados a investigar os aspectos sociais relativos aos residentes.

Executar as actividades administrativas e realizar os informes sociais dos residentes, e os que lle sexan pedidos pola dirección do centro, facilitar información sobre os recursos propios, alleos e efectuar a valoración da súa situación persoal, familiar e social.

Realizar os tratamentos sociais mediante o Servizo Social de cada caso e de grupo a todos os residentes.

Fomentar a integración e participación dos residentes na vida do centro e do contorno.

Coordinar os grupos de traballo e animación socio-cultural.

Participar na comisión técnica.



Realizar as xestións necesarias para a resolución de problemas sociais que afecten os residentes, principalmente coas entidades e institucións locais.

Participar, co equipo multiprofesional ou departamento médico, na elaboración das orientacións ou da atención que necesiten os residentes.

Participar na asignación e cambio de cuartos e mesas do comedor co departamento de enfermaría e a dirección.

Visitar aos residentes enfermos.

En xeral, todas aquelas actividades non especificadas anteriormente que se lle pidan e que teñan relación co anterior.

Fisioterapeutas:

Realizar os tratamentos e técnicas rehabilitadoras que se prescriban. Participar, cando se lle pida, no equipo multiprofesional do centro para a realización de probas ou valoracións relacionadas coa súa especialidade profesional.

Facer o seguimento e avaliación da aplicación do tratamento que realice.

Coñecer, avaliar e informar e cambiar, se é o caso, a aplicación do tratamento da súa especialidade, cando se prescriba, mediante a utilización dos recursos alleos.

Coñecer os recursos propios na súa especialidade no ámbito territorial.

Participar en xuntas e sesións de traballo que se convoquen no centro.

Colaborar nas materias da súa competencia nos programas que se realicen de formación e información ás familias dos afectados e institucións.

Asesorar os profesionais que o necesiten sobre pautas de mobilizacións e os tratamentos en que teñan incidencias as técnicas fisioterapéuticas.

Asistir ás sesións que se fagan nos centros para a revisión, o seguimento e a avaliación de tratamentos.

En xeral, todas aquelas actividades non especificadas anteriormente que se lle pidan e que teñan relación co anterior.

Terapeuta ocupacional:

Participar no plan xeral de actividades do centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidade, linguaxe, dinámicas e rehabilitación persoal e social aos residentes.

Colaborar no seguimento ou na avaliación do proceso recuperador ou asistencial dos residentes do centro.

Participar nas áreas de ocio e tempo libre do usuario do centro.

Colaborar nas materias da súa competencia nos programas que se realicen de formación e información ás familias dos usuarios e ás institucións.

En xeral, todas aquelas actividades non especificadas anteriormente que se lle pidan e que teñan relación co anterior.

Xerocultor/a, auxiliar de enfermaría en xeriatría:

É o persoal que, baixo a dependencia do director do centro ou a persoa que determine, ten como función a de asistir o usuario da residencia na realización das actividades da vida cotiá que non poida realizar por el mesmo, por mor da súa incapacidade, efectuar aqueles traballos encamiñados á súa atención persoal e do seu contorno. Entre outros indícase:

a) Hixiene persoal do usuario.

b) Segundo o plan funcional das residencias, terá que efectuar a limpeza e mantemento dos utensilios do residente, facer as camas, recoller a roupa, levala á lavandaría e colaborar no mantemento dos cuartos.

c) Darlles de comer a aqueles usuarios que non o poidan facer por si mesmos. Neste sentido, ocupárase igualmente da recepción e distribución das comidas aos usuarios.

d) Realizar os cambios posturais e aqueles servizos auxiliares de acordo coa súa preparación técnica que lle sexan encomendados.

e) Comunicar as incidencias que se produzan sobre a saúde dos usuarios.

f) Limpar e preparar o mobiliario, materiais e aparellos da caixa de urxencias.

g) Acompañar o usuario nas saídas, paseos, xestións, excursións, xogos e tempo libre en xeral. Colaborar co equipo de profesionais mediante a realización de tarefas elementais que complementen os servizos especializados daqueles, para proporcionar a autonomía persoal do residente e a súa inserción na vida social.

h) En todas as relacións ou actividades co residente, procurar complementar o traballo asistencial, educativo e formativo que reciban dos profesionais respectivos.

i) Actuar na coordinación e baixo a responsabilidade dos profesionais de que dependan directamente.

j) Sixilo profesional sobre os procesos patolóxicos que sufran os residentes, así como asuntos referentes á súa intimidade.

k) En xeral, todas aquelas actividades que, sen ser especificadas antes, lle sexan encomendadas, que estean incluídas no exercicio da súa profesión e preparación técnica, e que teñan relación co sinalado anteriormente.

Oficial administrativo:

É o traballador/a que actúa ás ordes dos órganos directivos do centro e ten ao seu cargo un servizo determinado dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen outros traballadores/as ás súas ordes, realiza traballos que exixan cálculos, estudos, preparación e condicións adecuadas, tales como cál-

culos de estatística, transcripción de libros de contas correntes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculos de nóminas de salarios, soldos e operacións análogas, de forma manual ou mecanizada.

Considéranse incluídos nesta categoría os caixeiros de cobramentos e pagamentos sen sinatura, que perciben complemento de quebranto de moeda.

En xeral, todas aquelas actividades non especificadas anteriormente que se lle pidan e teñan relación co anterior.

#### Auxiliar administrativo:

É o traballador/a que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinada aos órganos directivos do centro, realiza funcións de mecanografía, arquivo e outras actividades de técnicas administrativas.

En xeral, todas aquelas actividades non especificadas anteriormente que se lle pidan e teñan relación co anterior.

#### Técnico en actividades socioculturais (TASOC):

Técnicos en actividades socioculturais que realizarán a súa actividade no ámbito educativo, intervindo en actividades culturais, sociais, educativas e recreativas.

Coñecer, propoñer e facer operativos os procesos de intervención cultural nas súas vertentes de xestión e educativa.

Establecer relacións entre os ámbitos cultural e educativo cos procesos sociais e económicos.

Acceder ás fontes de información e procedementos para obter recursos necesarios e poñer en marcha procesos culturais.

Coordinación con profesionais de diversa cualificación á hora de deseñar e implementar estratexias de intervención cultural.

Execución e orzamentación de proxectos e programas varios, así como realización dos informes e avaliacións pertinentes.

Realización de programas e proxectos específicos.

Fomentar o desenvolvemento integral dos usuarios mediante a acción lúdico-educativa.

Desenvolver e executar as diversas técnicas de animación, individuais e/ou grupais, que impliquen os usuarios na ocupación do seu tempo libre e promover así a súa integración e desenvolvemento grupal.

Motivar os residentes ante a importancia da súa participación para conseguir a súa integración e relación positiva co contorno.

Responsabilidade ante calquera incidencia que surda, en calquera tipo de labor propio ou dos animadores socioculturais.

Reunións periódicas co resto do equipo, así como cos responsables dos diferentes centros onde se realice o labor de animación sociocultural.

#### Oficial de mantemento:

É o responsable directo de explotación e mantemento de todas as instalacións do centro; programa o traballo que se vai realizar directamente e ordenalles a súa execución aos auxiliares e axudantes de servizos técnicos.

Controlar as visitas e o traballo realizado polas firmas contratadas para o mantemento daquelas instalacións onde estea establecido.

Realizar as operacións regulamentarias definidas no regulamento das instalacións ou nas instrucións técnicas que as desenvolven, e que os valores correspondentes dos diferentes parámetros se manteñan dentro dos límites exixidos a estes.

Elaborar plans de mantemento daqueles oficios que especificamente non se definen legalmente.

Gardar e custodiar os libros de mantemento, manual de instrucións, libro de visitas establecido na lexislación vixente ou os que nun futuro poidan establecerse. Anotar as operacións que se realicen nas instalacións e revisar as que execute persoal de firmas alleas ao centro.

Realizar todas as funcións que teñan sinaladas os oficiais dos servizos técnicos, e como encargado deste departamento responsabilizarse directamente dos traballos efectuados e da súa distribución, da realización e cumprimento das ordes que lle dea a empresa, de recibir os partes de avarías dos respectivos xefes de sección.

Ter en conta que o persoal ao seu cargo cumpra con regularidade a súa actividade profesional e comunicarlle á dirección as faltas que vexa.

No exercicio do seu cargo, dar as máximas facilidades para a obtención dunha perfecta formación profesional.

#### Conductor/a:

Conducirán os vehículos automóbiles e executarán como mecánicos condutores toda clase de reparacións que non requiran elementos de taller.

#### Xardineiro/a:

Arranxo, conservación e mantemento dos xardíns e hortas da institución, limpeza da urbanización e vixilancia de exteriores durante o día.

#### Auxiliar de mantemento:

É o operario que realiza directamente ou coa axuda dos axudantes as operacións de explotación e mantemento dos centros, as súas instalacións e exteriores, fai a montaxe, o axuste e a posta a punto de todo tipo de instalacións de medida, regulación e control simple ou automático de temperatura, previsións de caudais, de poder calórico, de niveis analizadores de auga e similares, etc.

Limpar as salas de máquinas, instalacións, cadros eléctricos, transformadores, taller, etc.

Facer a montaxe de tarimas, estrados, escenarios, asentos, facer a posta en funcionamento de altofalantes, equipos de música, proxección, etc., para o normal desenvolvemento das actividades do centro.

Realizar as pequenas operacións nos dispositivos das instalacións mencionadas e nos aparellos portátiles considerados como utensilios.

Realizar os traballos de paleta, pranchistaaría, pintura, carpintaría, etc., que son necesarios para o mantemento das instalacións ou do edificio.

Realizar as comprobacións periódicas nas máquinas ou instalacións sinaladas nos regulamentos e instrucións técnicas destes, cos valores definidos naqueles e que se encontren dentro dos límites permitidos.

Escribir os comunicados de traballo e fichas de revisión ou verificación de cada instrumento reparado para a correcta marcha do servizo.

#### Cociñeiro/a:

Como responsable do departamento, ocuparse da organización, distribución e coordinación de todo o persoal adscrito á cociña así como da elaboración e condimentación das comidas, con suxeición ao menú e réximes alimenticios que propondrá para a súa aprobación da dirección do centro e supervisión do departamento médico.

Supervisar os servizos ordinarios, especiais e extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Dispoñer entre o persoal de cociña a montaxe das camas cos menús elaborados.

Vixiar a despensa cada día para subministrar os artigos desta ao almacén, vixiando o seu estado, e encargarse de sacar a medida que se precise para a confección dos diferentes servizos que se van realizar.

Recontar as existencias cos administradores das residencias, comunicarlle á dirección as faltas que vexa e ter en conta que o persoal ao seu cargo cumpra coa súa actividade profesional, vixiar tamén a súa hixiene e a súa uniformidade.

Realizar todas aquelas funcións que, sen especificar, estean en consonancia co seu lugar de traballo e cualificación profesional.

Supervisar o mantemento en perfectas condicións de limpeza e funcionamento da maquinaria e utensilios propios do departamento tales como: bandexas, fornos, fritidora, extractores, filtros, cortadoras, potas, etc.

#### Pinche de cociña-marmitón/a-fregador/a:

Baixo as ordes do cociñeiro/a realizarán a preparación dos víveres para o seu condimento, o acendido e mantemento do forno e fogón, así como montar e desmontar carros de comidas e limpeza destes.

A limpeza dos útiles da cociña e comedor, realizar as tarefas propias de comedor-office, montar e desmontar as mesas dos comedores, limpeza destas, limpeza da vaixela da planta, e todas as funcións relacio-

nadas coas estas tarefas. Porase un coidado especial no uso dos materiais encomendados.

#### Gobernante/a:

Organizar, distribuír e coordinar os servizos de comedor ou office, lavandaaría, lenzaaría e limpeza.

Supervisar a actividade dos traballadores/as ao seu cargo, distribuír as actividades e quendas das persoas que ten asignadas e vixiar tamén o bo uso e economía dos materiais, utensilios e ferramentas e maquinaria ao seu cargo; recontalos e inventarialos destes.

En coordinación co departamento de cociña, responsabilizarse da boa marcha do servizo de comedor, distribución de comidas, control de réximes, servizos especiais, montaxe, limpeza e retirada dos servizos.

Ter coñecemento do número de servizos diarios realizados no departamento.

En coordinación co persoal de enfermaría e contando co persoal que ten adscrito, levar o control do bo estado dos alimentos que os residentes teñan nas habitacións.

Nos centros en que as comidas se fagan mediante concerto con terceiros, colaborar na confección dos menús, supervisar as condicións sanitarias das dependencias e alimentos servidos.

Vixiará o cumprimento do labor profesional do persoal ao seu cargo, así como da súa hixiene e uniformidade.

Supervisar, cando exista contrato de limpeza, o bo funcionamento dos servizos contratados.

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles, a normal actividade do centro o require, colaborar nas actividades propias do persoal ás súas ordes.

#### Porteiro/a recepcionista:

As súas funcións consisten na recollida e distribución de correspondencia, orientación ao público, atención de centrais telefónicas ocasionalmente, vixilancia dos puntos de acceso e tarefas de portaría.

Colaborar de xeito excepcional co persoal naquelas tarefas que, polo seu exceso de peso, non poida realizar este persoal só.

Cubrir os partes de entrada e saída dos residentes cando estes se produzan por permisos ou vacacións.

Arquivar as peticións de saída ou atraso na entrada dos residentes, segundo se recolla no Regulamento de réxime interior da residencia.

Axudar a aqueles residentes que o precisen no traslado da equipaxe ata e desde as habitacións, exercendo un obrigado e discreto control dos paquetes que traian ao centro as persoas que teñan acceso, e igualmente o control de entradas e saídas do persoal.

Manter o réxime establecido pola dirección para o acceso de residentes e visitantes ás diferentes dependencias da institución. Facerse cargo dos partes de avaría e darlles traslado ao servizo de mantemento.

Ter ao seu cargo o traslado dos residentes, tanto dentro da institución como nos servizos de ambulancias, autobuses, etc.

Limpador/a:

Realizará o seu traballo ás ordes inmediatas da gobernanta ou da dirección.

Terá que desenvolver as seguintes funcións:

Realizar as tarefas propias da limpeza dos cuartos e zonas comúns (camas, cambios de roupa, fiestras e balcóns, mobiliario, etc) procurando ocasionarlles as mínimas molestias aos residentes.

Comunicarlle ao seu xefe inmediato as incidencias ou anomalías observadas no desenvolvemento da súa tarefa (avarías, deterioracións, desorde manifesta, alimentos en malas condicións, etc.).

Lavandeiro/a pasador/a de ferro:

Realizará o seu traballo ás ordes inmediatas da gobernanta ou da dirección.

Terá que desenvolver as seguintes funcións:

Realizar as funcións propias de lavado e pasado de ferro, uso e atención da maquinaria, ter coidado da roupa dos residentes e do centro, e dar a mellor utilización aos materiais.

Comunicarlle ao seu xefe inmediato as incidencias ou anomalías observadas no desenvolvemento da súa tarefa (avarías, deterioracións, desorde manifesta, etc.).

Persoal non cualificado:

Encargaranse da realización das tarefas elementais, propias do seu nivel que non requiran unha especial cualificación.

A súa función básica consistirá en achegar a súa forza física, por exemplo: recollida de contedores situados para tal efecto na rúa, traslado de aparellos etc.

#### ANEXO IV

Baremo.

Por cada ano na empresa: 1,2 puntos.

Por cada ano transcorrido como correquendas e correpostos: 1,2 puntos.

Títulos e diplomas relacionados co posto que se solicita:

- a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto.
- b) Cada curso de máis de 40 horas lectivas: 3 puntos.
- c) FP I: 6 puntos.
- d) FP1 e un ano de antigüidade: 5 puntos.

#### Disposición derradeira

Este convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

## CONSELLERÍA DE VIVENDA E SOLO

*Orde do 25 de xuño de 2007 pola que se convocan as subvencións aos concellos para resolver o problema da infravivenda rural e se modifican parcialmente as bases da convocatoria recollidas na Orde do 6 de xullo de 2006.*

A conselleira de Vivenda e Solo aprobou, por Orde do 6 de xullo de 2006, publicada no DOG nº 136, do 14 de xullo, as bases reguladoras das subvencións aos concellos para resolver o problema da infravivenda rural.

A demanda dos concellos e o coñecemento da realidade social indica que é necesario continuar nesta liña de axudas para resolver o problema aínda existente, polo que se considera necesaria a publicación dunha nova orde de convocatoria para o exercicio 2007 de acordo coas citadas bases e a introdución dalgunha modificación delas.

Así, a presente orde ten por obxecto abrir a convocatoria de subvencións a fondo perdido, en réxime de concorrencia non competitiva, aos concellos para resolver o problema da infravivenda rural para o ano 2007, modificar o cómputo de ingresos e outras epígrafes, a necesidade dunha periodización da execución de obras polo concello, a posibilidade de realizar pagamentos parciais, actualizar o procedemento relativo á publicidade das subvencións, establecer o prazo de presentación de solicitudes, indicar o importe máximo das subvencións e identificar as partidas orzamentarias nas que figuran os créditos que amparan a convocatoria.

A conselleira de Vivenda e Solo actúa no exercicio das competencias que ten atribuídas en virtude do Decreto 232/2005, do 11 de agosto.

Logo dos informes preceptivos, e en uso das referidas autorizacións,

#### DISPOÑO:

Artigo 1º.-Obxecto.

Esta orde ten por obxecto abrir a convocatoria de subvencións a fondo perdido en réxime de concorrencia non competitiva, aos concellos para resolver o problema da infravivenda rural para o ano 2007, modificar o cómputo de ingresos e outras epígrafes, actualizar o procedemento relativo á publicidade das subvencións, a necesidade dunha periodización da execución de obras polo concello, a posibilidade de realizar pagamentos parciais, establecer o prazo de presentación de solicitudes, indicar o importe máximo das subvencións e identificar as partidas orzamentarias en que figuran os créditos que amparan a convocatoria, de acordo coas bases reguladoras estableci-