

*Disposición transitoria*

Mentres non se nomee a persoa titular da Dirección de Asistencia Sanitaria, as competencias e funcións atribuídas a esta dirección exerceraas a Xerencia do Servizo Galego de Saúde.

*Disposición derradeira*

Esta orde entrará en vigor o mesmo día da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 5 de maio de 2009.

María del Pilar Farjas Abadía  
Conselleira de Sanidade

*Orde do 5 de maio de 2009 pola que se atribúen competencias aos órganos da Consellería de Sanidade creados no Decreto 83/2009, do 21 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica dos departamentos da Xunta de Galicia.*

O Decreto 83/2009, do 21 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica dos departamentos da Xunta de Galicia, dispón no seu artigo 6 que a Consellería de Sanidade se estrutura nos órganos superiores de Secretaría Xeral e Dirección Xeral de Saúde Pública e Planificación, o que supón unha redución e racionalización da estrutura anteriormente establecida.

A disposición transitoria segunda do Decreto 83/2009 establece que os órganos dependentes dos centros directivos que non fosen obxecto de supresión manterán a súa estrutura e funcións ata que se proceda ao desenvolvemento da estrutura contida neste decreto.

A nova estrutura da Consellería de Sanidade suprime a Dirección Xeral de Aseguramento e Planificación Sanitaria e modifica a denominación da anterior Dirección Xeral de Saúde Pública que agora pasa a denominarse Dirección Xeral de Saúde Pública e Planificación.

En consecuencia, para acadar unha maior axilización no trámite e resolución dos asuntos administrativos mentres non se desenvolva o decreto polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Sanidade e, se é o caso, a orde de delegación de competencias en órganos centrais e periféricos da Consellería de Sanidade, de acordo coas facultades que me confire o artigo 38 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, reguladora da Xunta e da súa Presidencia, modificada pola Lei 11/1988, do 20 de outubro,

**DISPOÑO:**

Artigo único.-As funcións e competencias que o Decreto 45/2006, do 23 de febreiro, que establece a estrutura orgánica da Consellería de Sanidade, e as facultades que a Orde do 8 de maio de 2006 sobre

delegación de competencias en órganos centrais e periféricos da Consellería de Sanidade lle atribúen á Dirección Xeral de Aseguramento e Planificación Sanitaria e á Dirección Xeral de Saúde Pública serán exercidas pola Dirección Xeral de Saúde Pública e Planificación.

*Disposición derradeira*

Esta orde entrará en vigor o mesmo día da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 5 de maio de 2009.

María del Pilar Farjas Abadía  
Conselleira de Sanidade

**CONSELLERÍA DE TRABALLO**

*Resolución do 7 de abril de 2009, 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 da empresa Fundación Valdegodos.*

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito interprovincial da empresa *Fundación Valdegodos* (código de convenio 8200782) que se subscribiu con data do 19 de febreiro de 2009, entre a representación da *Fundación Valdegodos* e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º 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 referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

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

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

Santiago de Compostela, 7 de abril de 2009.

Pilar Cancela Rodríguez  
Directora xeral de Relacións Laborais

**Convenio colectivo laboral de ámbito interprovincial da empresa *Fundación Valdegodos***

Artigo preliminar.-Este convenio subscribítese polas seguintes partes:

-Pola empresa: a *Fundación Valdegodos* declarada de interese social.

-Polos traballadores: o comité de empresa e os delegados sindicais.

**Artigo 1º.-Ámbito funcional.**

Este convenio será de aplicación en todos os centros e residencias para as persoas maiores (asistidas, non asistidas e mixtas) que xestione directamente a *Fundación Valdegodos*, sexan ou non da súa propiedade e coa única excepción daquelas empresas cuxa xestión e titularidade sexa pública.

**Artigo 2º.-Ámbito territorial.**

Este convenio será de aplicación en todos os centros de traballo xestionados pola *Fundación Valdegodos*.

**Artigo 3º.-Ámbito persoal.**

Queda comprendido no ámbito do convenio o persoal que preste os seus servizos nos centros de traballo afectados por el. Queda expresamente excluído o persoal que preste os seus servizos en centros e/ou empresas cuxa titularidade e xestión corresponda á Administración pública.

**Artigo 4º.-Vixencia e duración.**

Este convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2009, e terá vixencia ata o día 31 de decembro de 2010.

**Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.**

Calquera das partes asinantes poderá denunciar este convenio cunha antelación mínima de trinta días antes do seu vencemento. Para que a denuncia teña efecto, deberase realizar por escrito e entregarse á outra parte de modo fidedigno.

En caso de non se producir esta denuncia entenderase que o convenio se prorroga automaticamente por períodos anuais ou ata que non sexa substituído por outro convenio entre as partes, incrementándose as retribucións que aparecen no anexo segundo o IPC correspondente ao ano anterior.

**Artigo 6º.-Garantía ad personam. Condición máis beneficiosa.**

Respectaranse as condicións superiores e máis beneficiosas que veña percibindo e desfrutando o persoal do cadro antes do asinamento deste convenio.

Ao persoal que no momento da entrada en vigor deste convenio percibise salarios superiores en cómputo anual aos determinados neste convenio, aplicáranse as táboas de retribucións aprobadas neste convenio. A diferenza de retribucións reflectirase en nómina como complemento persoal. Co obxecto de

determinar o importe deste complemento restarase á súa actual retribución anual bruta a retribución anual acordada neste convenio; a cantidade resultante dividida por catorce será o importe do citado complemento persoal o cal se distribuirá en catorce mensualidades.

**Artigo 7º.-Comisión paritaria.**

Créase unha comisión paritaria do convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do seu cumprimento.

Ambas as partes conveñen someter á comisión paritaria cantas discrepancias poidan xurdir da aplicación ou interpretación do convenio con carácter previo á formulación dos distintos supostos ante a autoridade ou xurisdición laboral competente. A comisión paritaria deberá resolver tales discrepancias no prazo máximo de corenta e cinco días.

Esta comisión estará integrada por catro membros, dous pola representación da *Fundación Valdegodos* e outros dous en representación do persoal que asina este convenio.

**Artigo 8º.-Organización e tempo de traballo.**

A organización de traballo é facultade e responsabilidade da fundación, sen prexuízo do establecido no Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

**Artigo 9º.-Clasificación profesional.**

Establécense as categorías profesionais, segundo o nivel de titulación, coñecemento ou experiencia exixidas para o seu ingreso. En virtude da tarefa que se vaia realizar e da idoneidade da persoa, cando non se crea necesario a exixencia de titulación, o contrato determinará a categoría na cal se ten que integrar a persoa contratada de acordo cos coñecementos e as experiencias necesarias con relación ás funcións que se van exercer.

As categorías profesionais son as que se detallan na táboa salarial deste convenio.

**Artigo 10º.-Período de proba.**

Establécese un período de proba, para todos os traballadores, dun mes. Para aqueles de categorías que requiran titulación media ou superior, o período de proba será de seis meses.

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

**Artigo 11º.-Contratos eventuais.**

Poderanse celebrar contratos eventuais de duración determinada para atender circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou causas imprevisas; aínda tratándose da actividade normal da fundación. Estes contratos poderán ter unha duración máxima de doce meses nun período de referen-

cia de dezaioito meses. Esta duración pode ser inicial ou por prórroga.

#### Artigo 12º.-*Cesamento voluntario.*

O persoal que voluntariamente desexe causar baixa na fundación deberá notificarllo a esta polo menos cun mes de antelación.

A falta de aviso previo establecido facultará a fundación para deducir das partes proporcionais que se aboarán no momento da liquidación o equivalente diario da súa retribución real por cada día que falte no regulamentario aviso previo anteriormente fixado.

#### Artigo 13º.-*Formación profesional.*

O persoal afectado polo presente convenio, terá dereito a que se lle facilite a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente ou para a realización de cursos de perfeccionamento profesional organizados pola propia fundación ou outros organismos, segundo proceda en cada caso.

#### Artigo 14º.-*Promoción interna.*

Segundo o establecido no artigo anterior e sempre que existan vacantes no cadro de persoal, a fundación poderá facilitar a promoción interna a postos de traballo de superior categoría a aqueles traballadores que obtivesen os títulos académicos, profesionais ou cursos de formación recoñecidos oficialmente, que o acrediten para a realización do posto de traballo a que promociona.

#### Artigo 15º.-*Saúde laboral.*

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, o persoal ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia do correlativo deber da empresa na protección do persoal ao seu servizo fronte aos riscos laborais.

En cumprimento do deber de protección, a empresa garantirá a seguridade e a saúde do persoal ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo e, en caso necesario, entregará con carácter previo aos traballadores o protocolo de actuación para evitar os riscos laborais. Igualmente a empresa está obrigada a garantir ao persoal unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva e, dunha forma particular, cando se produzan cambios de actividades e tarefas ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios de posto de traballo.

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

Participación do persoal. Comité de Seguridade e Saúde Laboral.-Dado que a *Fundación Valdegodos* xestiona varios centros de traballo, constitúese o Comité de Seguridade e Saúde con carácter de intercentros. O Comité Intercentros asume todas as competencias que en materia de seguridade e saúde laboral poida corresponder, neste ámbito, a calquera

representación dos traballadores e á fundación. O Comité Intercentros é un órgano paritario e colexiado de participación, destinado á consulta regular e periódica en materia de prevención de riscos laborais.

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

Poderá ser nomeado membro do Comité de Seguridade e Saúde Laboral calquera traballador que a representación legal do persoal do centro estime. Cando sexa nomeado entre os representantes do persoal, poderá destinar o seu crédito horario aos asuntos da prevención. En calquera caso, o tempo dedicado á formación nesta materia será considerado como tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo non poderá recaer en ningún caso sobre os membros do Comité.

A empresa deberá facilitar aos membros do Comité de Seguridade e Saúde Laboral o acceso ás informacións e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións. As súas competencias e facultades serán as recollidas na Lei de prevención de riscos laborais.

#### Artigo 16º.-*Roupa de traballo.*

A fundación está obrigada a facilitar uniformes e un par de calzado ao ano, homologados segundo a lexislación vixente. O persoal estará obrigado a usar adecuadamente, durante a realización do seu traballo, a roupa e calzado facilitado pola empresa.

#### Artigo 17º.-*Xornada e horario de traballo.*

Establécese unha xornada anual máxima de mil oitocentas horas, xa sexa en quenda partida, continua ou intensiva, sobre unha media de corenta horas semanais. Os traballadores que realicen esta xornada non terán dereito a xornadas libres durante o ano.

Correspóndelle á fundación establecer as quendas de traballo e horarios, das cales se entregará unha copia, cunha semana de antelación, aos representantes do persoal para a súa exposición no taboleiro de anuncios de cada centro de traballo.

Na elaboración das quendas, a fundación procurará que cada traballador disfrute, polo menos, dunha fin de semana libre ao mes.

O persoal que realice quenda continua ou intensiva terá dereito a realizar unha pausa de vinte minutos, que será computada como tempo efectivo de traballo.

Os traballadores terán dereito anualmente, ademais das correspondentes libranzas do calendario laboral e do período vacacional, a cinco días de libre disposición. Estes días serán descontados da xornada anual establecida neste artigo. Para o seu disfrute, os traballadores deben realizar as oportunas solicitudes á dirección do seu centro de traballo con suficiente antelación. Procurarase atender a peti-

ción dos solicitantes; aínda que se entende que o disfrute dos días de libre disposición debe ser compatible coa organización do traballo.

Artigo 18º.-*Cambio de quenda.*

Correspóndelle á fundación conceder os cambios de quenda do persoal. Serán os directores de cada centro, logo de solicitude con antelación mínima de corenta e oito horas, os que autoricen os cambios de quendas, sendo imprescindible que a solicitude estea asinada polos dous traballadores que efectúen o cambio.

En caso de concorrencia de solicitudes dentro da mesma xornada e, se como consecuencia do número delas se producisen distorsións no funcionamento do centro que impidan a autorización da súa totalidade, terase en conta para a súa concesión:

1. O número de cambios que efectúase con anterioridade.

2. A antigüidade do traballador.

Artigo 19º.-*Descanso semanal.*

a) O persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal dun día e medio (trinta e seis horas) sen interrupción ou ben tres días cada dúas semanas. Con independencia do establecido anteriormente respectarase calquera fórmula que se pactase ou se pacte entre a fundación e o persoal.

Artigo 20º.-*Vacacións.*

O período de vacacións anuais será retribuído. A duración será de trinta días naturais. Naqueles casos en que non se completase o ano de traballo efectivo, terán dereito á parte proporcional. De común acordo entre a fundación e os traballadores poderanse desfrutar nun período de trinta días ou en dous períodos de quince días, preferentemente nos meses de xuño, xullo, agosto ou setembro. Os traballadores coñecerán as datas das súas vacacións polo menos con dous meses de antelación ao comezo do seu disfrute.

O inicio do período de vacacións ou de disfrute das festas aboables non pode coincidir cun día de descanso, de forma e maneira 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, reiniciándose o traballo ao día seguinte.

Artigo 21º.-*Xubilación aos sesenta e cinco anos.*

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente aos sesenta e cinco anos, sen prexuízo de que a fundación poida pactar cun traballador a súa continuidade no traballo.

Artigo 22º.-*Protección das vítimas de violencia de xénero.*

Segundo o disposto na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro (NDL 2101 BOE'04), de medidas de protección integral contra a violencia de xénero:

a) A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos

traballadores, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo.

b) Cando se produza a reincorporación da traballadora a aquelas empresas que formalizasen contratos de interinidade para substituír traballadoras vítimas de violencia de xénero que suspendesen o seu contrato de traballo, esta realizarase nas mesmas condicións existentes no momento da suspensión do contrato de traballo.

c) As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que estas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa o antes posible.

Artigo 23º.-*Estrutura retributiva.*

a) Salario base. É a parte da retribución do persoal 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 percepción semestral, equivalentes a unha mensualidade do salario base, complementos e antigüidade; a primeira con xeración do 1 de xaneiro a 30 de xuño e aboamento o día 15 de xullo; e a segunda con xeración do 1 de xullo a 31 de decembro, e aboamento o 15 de decembro.

c) Complemento de transporte. Unha vez aplicada a garantía *ad personam*, establécese un complemento non salarial, non cotizable á Seguridade Social, na contía reflectida no anexo. Este complemento non se percibirá durante o período de disfrute de vacacións.

d) Complemento de nocturnidade. Os traballadores que realicen entre as 22 horas e as 6 horas unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo terán unha retribución específica segundo categorías e por noite, que se establece na seguinte contía:

-Auxiliares de clínica, celadores e porteiros: 31,47 €.

-Enfermeiras: 31,97 €.

e) Antigüidade. A antigüidade fíxase na contía de 20,94 euros cada tres anos.

f) Complemento de domingos.-Establécese un complemento de domingos que se fixa na contía do 1% do salario base mensual.

Artigo 24º.-*Horas extraordinarias.*

Establécese un número máximo de 80 horas extraordinarias ao ano, non se computarán para estes efectos as que fosen compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización,

e aboaranse na contía do 220% da hora ordinaria calculada sobre o salario base e antigüidade.

**Artigo 25º.-Incapacidade laboral.**

En caso de incapacidade laboral por accidente non laboral ou enfermidade común, a fundación aboará o 75% da base de cotización que se utilice para calcular esta prestación de incapacidade, durante os tres primeiros días de baixa.

En caso de incapacidade temporal por accidente laboral, a fundación aboará como mellora económica a diferenza entre o que percibe o persoal por subsidio de incapacidade laboral, garantindo o 100 por 100 do salario (salario base – complementos e antigüidade), durante os vinte e un primeiros días de baixa.

**Artigo 26º.-Indemnizacións.**

Establécese a seguinte indemnización para os traballadores afectados por este convenio:

a) En caso de morte derivada de accidente de traballo (incluído *in itinere*) e/ou enfermidade profesional 24.000€ por cada un.

b) En caso de incapacidade permanente absoluta e gran invalidez derivada de accidente de traballo (incluído *in itinere*) e/ou enfermidade profesional 36.000€ por cada un.

A referida indemnización cubrirase mediante póliza de seguros e só abranguerá os procesos iniciados a partir da súa vixencia e validez.

**Artigo 27º.-Incremento retribucións.**

As retribucións para o ano 2009 figuran no anexo.

Nos anos sucesivos incrementaranse segundo o IPC do ano inmediatamente anterior.

O complemento fóra de convenio que desfrutan traballadores dalgunhas categorías actualizarase, como o resto dos conceptos salariais, segundo o IPC do ano inmediatamente anterior. Quedan excluídas desta mellora as seguintes categorías: enfermeira, supervisora, xefe de servizo, encargado de servizo, oficial de mantemento, gobernanta, supervisora e médico.

**Artigo 28º.-Días festivos.**

Os días festivos aboables non recuperables de cada ano natural, de común acordo coa empresa, poderán compensarse dunha destas formas:

a) Acumularse ás vacacións anuais.

b) Desfrutalas como descanso continuado en período distinto; neste caso computaranse cinco días por cada catro non desfrutados. Para os efectos de cómputo anual da xornada o quinto día de libranza considerarase como efectivamente traballado.

c) Aboarse na nómina do mes correspondente ao cal pertenza o festivo, segundo a seguinte fórmula, en que o valor do festivo inclúe o día laboral:

$$\text{Valor festivo} = \frac{\text{Salario mensual} \times 1,75}{30}$$

Para os efectos de compensación, considéranse días aboables non recuperables, os catorce días establecidos no calendario laboral que anualmente se publica no *Diario Oficial de Galicia*. O traballador non terá dereito a ser compensado polos días aboables non recuperables que coincidan co seu período de vacacións.

Polo seu significado consideraranse festivos especiais Nadal e fin de ano. Exclusivamente, o persoal que preste os seus servizos nas noites do 24 e 31 de decembro, serán compensados con dúas xornadas ou ben serán aboadas segundo a seguinte fórmula, na cal o valor do festivo inclúe o día laboral.

$$\text{Valor festivo} = \frac{\text{Salario mensual} \times 2}{30}$$

**Artigo 29º.-Permisos e licenzas.**

O persoal, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Tres días naturais nos casos de nacemento ou adopción de fillo/a ou polo falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de convivente, parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. No suposto de que o persoal necesite facer un desprazamento para tal efecto fóra da provincia ou comunidade autónoma uniprovincial, salvo que a distancia fose inferior a 50 quilómetros, ou por causa realmente xustificada, o prazo verase ampliado a cinco días. Poderán ampliarse estes días descontando os festivos aboables e/ou vacacións, logo de solicitude do persoal.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público ou persoal.

e) Aos permisos necesarios para concorrer a exames cando curse con regularidade estudos para a consecución de títulos oficiais académicos ou profesionais, tendo en conta que destes permisos unicamente serán retribuídos os correspondentes a exames eliminatorios. O persoal desfrutará deste permiso o día natural en que teña o exame se presta os seus servizos en xornada diúrna ou vespertina. Se o persoal traballa de noite, o permiso desfrutará a noite anterior ao exame.

**Artigo 30º.-Licenzas non retribuídas.**

Licenzas por asuntos propios: tres meses ao ano, que se computarán dunha soa vez ou fracción, e non coincidirán cos meses de xullo, agosto e setembro, solicitado cunha antelación de vinte días, salvo casos de urxente necesidade. Poderá pactarse entre empresa e persoal a prórroga deste período sen exceder en ningún caso dos seis meses.

**Artigo 31º.-Excedencias.**

O persoal fixo que acredite polo menos un ano de antigüidade na fundación poderá solicitar unha exce-

dencia voluntaria por un período non inferior a un ano nin superior a cinco. A excedencia entenderase concedida sen dereito a retribución ningunha e o dito período non computará para efectos de antigüidade. Esta excedencia solicitarase sempre por escrito cunha antelación de, polo menos, trinta días á data do seu inicio, a non ser por casos demostrables de urxente necesidade. A contestación que deberá ser escrita debe ser recibida no prazo de cinco días.

Antes de finalizar a excedencia e cunha antelación de polo menos trinta días, deberá solicitar por escrito o seu ingreso.

O persoal en situación de excedencia terá unicamente un dereito preferencial ao ingreso na súa categoría ou similar se tras a súa solicitude de reingreso existise algunha vacante nela. En caso contrario, estará en situación de dereito expectante.

Se ao finalizala ou durante a súa vixencia desexa incorporarse ao traballo e non existen vacantes na súa categoría e si nunha inferior e desexase incorporarse a ela, poderá facelo coas condicións desta nova categoría para poder acceder á súa 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 similares ás comprendidas por este convenio.

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

#### Artigo 32º.-Excedencia forzosa.

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

a) Designación ou elección dun cargo público.

b) O persoal que sexa elixido/a para un cargo sindical, de ámbito local ou superior, poderá así mesmo, solicitar unha excedencia especial por todo o tempo que dure o seu nomeamento, con reincorporación automática ao seu posto de traballo unha vez que finalice esa excedencia.

Excedencia especial por maternidade e coidado de familiares.

Excedencia especial por maternidade.-O persoal terá dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa ou a partir de que finalice o descanso obrigatorio por maternidade.

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

O período en que o persoal permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o persoal terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado o empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido este prazo de reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Esta opción só pode ser exercida por un dos pais en caso de que ambos os dous traballen.

Excedencia por coidado de familiares.-Tamén terá dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, o persoal para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída. Este período de excedencia será computable para efectos de antigüidade e o persoal terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

#### Artigo 33º.-Igualdade de oportunidades e non-discriminación.

De acordo co establecido na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo (NDL 661 BOE'07), para a igualdade efectiva de mulleres e homes, elaborárase entre as partes e aplicarase un plan de igualdade, que consistirá nun conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Para a consecución dos obxectivos fixados, o plan de igualdade, poderá contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

#### Artigo 34º.-Relacións laborais.

Todo o que non se cita neste convenio, rexerá polas normas xerais do Estatuto dos traballadores e a normativa vixente de residencias privadas de persoas maiores.

### ANEXO

#### Retribucións ano 2009

Categoría profesional	Salario base por 14 euros	Antigüidade por 14 euros	TRPTE por 11 euros
Administrador/a	1.461,03	20,94	48,71
Xerente	1.461,03	20,94	48,71
Director/a	1.461,03	20,94	48,71
Médico	1.217,52	20,94	48,71
Titulado superior	1.217,52	20,94	48,71
ATS/DUE	974,02	20,94	48,71
Asistente social	974,02	20,94	48,71
Fisioterapeuta	974,02	20,94	48,71

Categoría profesional	Salario base por 14 euros	Antigüidade por 14 euros	TRPTE por 11 euros
Terapeuta ocupacional	974,02	20,94	48,71
Titulado medio	974,02	20,94	48,71
Xefe de servizo	974,02	20,94	48,71
Gobernante/a	784,10	20,94	48,71
Supervisor/a	784,10	20,94	48,71
Encargado de servizos	784,10	20,94	48,71
TASOC	784,10	20,94	48,71
Oficial/a mantemento	784,10	20,94	48,71
Oficial/a administrativo	784,10	20,94	48,71
Conductor	784,10	20,94	48,71
Xardinaría	784,10	20,94	48,71
Auxiliar de clínica	784,10	20,94	48,71
Oficial de oficios diversos	784,10	20,94	48,71
Xerocultor/a	769,51	20,94	48,71
Auxiliar mantemento	769,51	20,94	48,71
Auxiliar administrativo	769,51	20,94	48,71
Porteiro–repcionista	769,51	20,94	48,71
Celador	769,51	20,94	48,71
Cociñeiro/a	806,41	20,94	48,71
Coidador/a	762,68	20,94	48,71
Axudante de cociña	748,48	20,94	48,71
Limpador/a	748,48	20,94	48,71
Persoal non cualificado	748,48	20,94	48,71

## AXENCIA DE PROTECCIÓN DA LEGALIDADE URBANÍSTICA

*Resolución do 28 de abril de 2009 pola que se ordena a publicación do convenio de adhesión á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística do Concello de Amoeiro.*

O día 16 de abril de 2009 a axencia e o Concello de Amoeiro asinaron o convenio de adhesión dese concello á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística.

De conformidade co establecido no artigo 9.1º dos estatutos da axencia aprobados polo Decreto 213/2007, do 31 de outubro, dispoño a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 28 de abril de 2009.

Hipólito Pérez Novo  
Director da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística

### Convenio de Adhesión á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística

En Santiago de Compostela o dezaseis de abril de dous mil nove.

Interveñen:

Dunha parte, Rafael Rodríguez Villarino, alcalde do Concello de Amoeiro, provincia de Ourense, en representación do concello, de conformidade co disposto no artigo 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia, e no artigo 21 da

Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.

E doutra parte, Hipólito Pérez Novo, director da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, en representación do ente público, de conformidade co disposto no artigo 18 dos estatutos aprobados polo Decreto 213/2007, do 31 de outubro.

Expoñen:

1º A Lei 9/2002, do 30 de decembro, de ordenación urbanística e protección do medio rural de Galicia, modificada pola Lei 15/2004, o 29 de decembro, no seu artigo 226, establece que a Axencia de Protección da Legalidade Urbanística é un ente público de natureza consorcial, dotado de personalidade xurídica, patrimonio e orzamento propios e plena autonomía no cumprimento das súas funcións, para o desenvolvemento en común pola Administración autonómica e os concellos que voluntariamente se integren nela das funcións de inspección, restauración da legalidade e sanción en materia de urbanismo e o desempeño de cantas outras competencias lle asignan os seus estatutos.

Así mesmo, establece que son membros da axencia a Administración autonómica e os concellos que voluntariamente se integren nela. A incorporación dos concellos realizarase a través do correspondente convenio de adhesión, que deberá obter a aprobación previa do Pleno da Corporación e do Consello da Xunta de Galicia e será publicado no *Diario Oficial de Galicia*.

Os estatutos da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística foron aprobados polo Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, e publicados no *Diario Oficial de Galicia* número 222, do 16 de novembro.

2º O Concello de Amoeiro ten atribuídas competencias en materia de disciplina urbanística, en virtude do disposto no artigo 80 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia, no artigo 25 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, e nos artigos 209 e seguintes da Lei 9/2002, do 30 de decembro, de ordenación urbanística e protección do medio rural de Galicia.

A Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, no seu artigo 10, determina que a Administración local e as demais administracións públicas axustarán as súas relacións recíprocas aos deberes de información mutua, colaboración, coordinación e respecto polos ámbitos competenciais respectivos e que procederá á coordinación das competencias das entidades locais entre si e, especialmente, coas das restantes administracións públicas, cando as actividades ou os servizos locais transcendan o interese propio das correspondentes entidades, incidan ou condicionen relevantemente os das devanditas administracións ou sexan concorrentes ou complementarios dos destas.