



*Resolución do 7 de marzo de 2011, 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 laboral de ámbito interprovincial da empresa Fundación Valdegodos.*

Visto o texto do convenio colectivo laboral de ámbito interprovincial da empresa *Fundación Valdegodos* (código do convenio 82000782012004), que se subscribiu, o 27 de decembro de 2010, entre a representación empresarial e a central sindical UGT, e de conformidade co disposto no artigo 90º, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

**ACORDA:**

Primeiro.-Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Tra-

ballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

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

Santiago de Compostela, 7 de marzo de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director xeral de Relacións Laborais

**ANEXO**

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

Artigo preliminar.-Este convenio subscríbese as 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 que xes-

tion 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* en Ourense e Lugo.

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 2011 e terá vixencia ata o día 31 de decembro de 2014.

Artigo 5º.-*Denuncia e prórroga.*

Calquera das partes asinantes poderá denunciar este convenio cunha antelación mínima de dous meses e máxima de cinco meses 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 a dita denuncia entenderase que o convenio se prorroga automaticamente por períodos anuais ou ata que non sexa substituído por outro convenio entre as partes, e as retribucións que aparecen no anexo I incrementaranse segundo o IPC correspondente ao ano anterior.

Denunciado o convenio, mentres non se chega a un acordo sobre o novo, entenderase que o contido íntegro do convenio se prorroga provisionalmente ata que non se chegue a acordo expreso.

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

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

Ao persoal que no momento de entrada en vigor deste convenio perciba salarios superiores en cómputo anual aos determinados neste convenio aplicaránse as táboas de retribucións aprobadas neste convenio. A diferenza de retribucións reflectirase en nómina como complemento persoal de garantía non absorbible, nin compensable, nin revalorizable. Co obxecto de determinar o importe do dito 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 cantos problemas, discrepancias ou conflitos poidan xurdir da aplicación ou interpretación do convenio, con carácter previo á presentación dos distintos supostos ante a autoridade ou xurisdición laboral competente. A Comisión Paritaria deberá resolver no prazo máximo de trinta días desde a presentación da situación.

Para os casos de discrepancias, ambas as partes, patronal e sindicatos, acordan o expreso sometemento aos acordos para a solución extraxudicial de conflitos (ASEC).

A dita comisión estará integrada por catro membros, dous pola representación da *Fundación Valdegodos* e outros dous en representación do persoal asinante deste 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 os grupos profesionais, segundo o nivel de titulación, cualificación, coñecemento ou experiencia exixidos para o seu ingreso. En virtude da tarefa que se vaia realizar e da idoneidade da persoa, cando non se considere necesaria a existencia de titulación, o contrato determinará o grupo en que se ten que integrar a persoa contratada de acordo cos coñecementos e as experiencias necesarias con relación ás funcións que se vaian exercer.

Os grupos profesionais son os seguintes:

Grupo A: director/a, xerente e titulado superior.

Grupo B: titulado medio e supervisor/a.

Grupo C: persoal técnico e persoal auxiliar.

Grupo D: persoal subalterno e persoal non cualificado.

As categorías profesionais son as que se detallan na táboa salarial deste convenio, clasificadas en función do grupo profesional en que están inscritas.

Artigo 10º.-*Período de proba.*

Establécese un período de proba para todos os traballadores de dous meses. 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 previstos no artigo 15º.1.b) do Real decreto legislativo 1/1995.*

Os contratos de duración determinada previstos no artigo 15º.1.b) do Real decreto legislativo 1/1995 poderán ter unha duración máxima de 12 meses nun período de referencia de 18 meses. A dita duración pode ser inicial ou por prórroga.

Artigo 12º.-*Cesamento voluntario.*

O persoal con contrato indefinido que voluntariamente desexe causar baixa na fundación deberallo notificar a esta polo menos cun mes de antelación.

O persoal contratado de forma non indefinida e cun contrato inferior a seis meses deberá avisar con 10 días de antelación. Se o contrato fose dunha duración igual ou superior a seis meses, o prazo de aviso previo será de 14 días.

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

A empresa está obrigada a emitir xustificante da recepción da comunicación efectuada polo traballador.

Artigo 13º.-*Formación profesional.*

O persoal afectado por este convenio terá dereito a que se lle facilite a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, sempre que os ditos estudos sexan cursados con regularidade, e o seu contido garde relación co posto de traballo.

Artigo 14º.-*Promoción interna.*

Con base no 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 os acrediten para a realización do posto de traballo a que promocionan.

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 poidan 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 35º e 36º da Lei 31/1995, así como as que se acorden no regulamento do propio comité.

A representación legal do persoal do centro poderá nomear membro do Comité de Seguridade e Saúde Laboral calquera traballador que considere oportuno. 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.-*Vixilancia da saúde.*

O empresario garantirá aos traballadores a su servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando o persoal preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, logo de informe dos representantes do persoal, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde do persoal ou para verificar se o estado de saúde do persoal pode constituír un perigo para el, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa

protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

En todo caso, deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao persoal e que sexan proporcionais ao risco.

As revisións realizaranse preferentemente en horas de traballo cando coincidan coa súa quenda habitual e, cando se trate de revisións obrigatorias, o tempo dedicado a elas computarase como efectivamente traballado.

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

O persoal será informado de maneira conveniente e confidencialmente dos resultados dos exames de saúde a que foi sometido.

#### Artigo 17º.-*Roupa de traballo.*

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

Así mesmo, os traballadores estarán obrigados a levar unha tarxeta identificativa cos seguintes datos: nome, apelidos e categoría.

#### Artigo 18º.-*Protección das vítimas da violencia de xénero.*

Segundo o disposto na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro (NDL 2001 BOE'04), de medidas de protección integral contra a violencia de xénero:

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 e á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo.

Cando se produza a reincorporación da traballadora a aquelas empresas que formalizaron 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.

#### Artigo 19º.-*Xornada e horario de traballo.*

Para os efectos da súa determinación, considérase xornada anual efectiva o número de horas en que os traballadores teñen que desenvolver a prestación de servizos ao longo dun ano de 365 días, xa descontados no cálculo 30 días de vacacións (artigo 24º), cinco días de libre disposición (artigo 20º) e os 14 festivos oficiais (artigo 21º).

Tendo en conta o exposto no parágrafo anterior, establécese unha xornada anual efectiva máxima de 1.765 horas (xa descontados os 30 días de vacacións, cinco días de libre disposición e 14 festivos oficiais), xa sexa en quenda partida ou continua, sobre unha media de corenta horas semanais.

Nas quendas de traballo e horarios dos traballadores constarán 1.800 horas de traballo, a que haberá que ir descontando os cinco días de libre disposición (35 horas) a medida que se desfruten.

Enténdese por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. En ningún caso se poderá fraccionar en máis de dous períodos.

Corresponde á fundación establecer as quendas de traballo e horarios, dos 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 terá dereito a realizar unha pausa de vinte minutos, que será computada como tempo efectivo de traballo.

#### Artigo 20º.-*Días de libre disposición.*

Os traballadores terán dereito anualmente, ademais de ás correspondentes libranzas do calendario laboral e do período de vacacións, a cinco días de libre disposición cando a prestación do servizo abrangase os 12 meses do ano natural. Nos supostos en que a prestación de servizo sexa inferior a 12 meses, os días de libre disposición calcularanse de modo proporcional a razón de un día por cada 73 días naturais de servizo ininterrompido.

Estes días xa figuran descontados na xornada anual efectiva establecida no artigo 19º. Para o seu disfrute, os traballadores deben realizar as oportunas solicitudes á dirección do seu centro de traballo con suficiente antelación. Procurarase atender a petición dos solicitantes, ben que se entende que o disfrute dos días de libre disposición debe ser compatible coa organización do traballo.

En todo caso, o traballador desfrutará destes cinco días antes do 15 de xaneiro do ano seguinte.

#### Artigo 21º.-*Festivos oficiais.*

Considéranse festivos oficiais os 14 días establecidos no calendario que anualmente se publica no *Diario Oficial de Galicia*.

Aos traballadores que realicen quendas compensánselles os 14 festivos oficiais con 14 días de descanso soltos ao longo do ano, a razón de polo menos un día por mes. Estes días denominaranse LF (libranza por festivo) nos calendarios e horarios de traballo. Estes 14 días xa figuran descontados na xornada anual efectiva establecida no artigo 19º.



O traballador non terá dereito a ser compensado polos días festivos que coincidan co seu período de vacacións.

O persoal que traballe en días festivos oficiais terá dereito a ser compensado cun día de libranza por cada catro festivos que traballe. Na xornada anual efectiva non se computarán estes días de compensación, de modo que a xornada anual efectiva seguirá sendo de 1.765 horas aínda cando a xornada real sexa inferior (anexo II).

Exclusivamente, cando ao finalizar o ano un traballador traballase 11 días festivos, os tres últimos días acumularanse ao primeiro festivo traballado o ano seguinte para completar así un ciclo de 4 días festivos traballados que dará lugar a un descanso. O primeiro día festivo traballado nun ano, que se sume aos tres días que quedaron pendentes do ano anterior, entenderase que queda xa compensado.

Polo seu especial significado, consideraranse festivos especiais Nadal e Fin de Ano. Exclusivamente, o persoal que preste os seus servizos as noites do 24 e 31 de decembro será compensado cunha cantidade económica que figura no anexo I, equivalente ao dobre de calquera outra noite.

#### Artigo 22º.-*Cambio de quenda.*

Corresponde 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, aqueles que autoricen os cambios de quendas, e é imprescindible que a solicitude estea asinada polos dous traballadores que efectúan 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:

1º O acompañamento a consulta médica de familiares menores ou dependentes ata o primeiro grao de consanguinidade.

2º O número de cambios que efectuase con anterioridade.

3º A antigüidade do traballador.

#### Artigo 23º.-*Descanso semanal.*

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 24º.-*Vacacións.*

O período de vacacións anuais será retribuído. A duración das vacacións será de trinta días naturais, que xa figuran descontados na xornada anual efectiva establecida no artigo 19º, e o seu disfrute pode-

rarse distribuír en dúas quincenas naturais, é dicir, primeira ou segunda quincena do mes.

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

Naqueles casos en que non se completase o ano de traballo efectivo, o traballador terá dereito á parte proporcional das vacacións.

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 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 deberase respectar, e o traballo reiniciarase ao día seguinte.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións na empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada dun embarazo, parto ou lactación natural, maternidade, enfermidade común, accidente non laboral ou continxencia profesional, terá dereito a disfrutar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou o permiso que estivese disfrutando, ao finalizar o período de suspensión, aínda que xa acabase o ano natural a que corresponda.

#### Artigo 25º.-*Xubilación aos sesenta e cinco anos.*

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

Non obstante, tendo en conta as características do traballo que se realiza no sector da atención a persoas maiores e/ou dependentes, acórdase a posibilidade de acollerse á xubilación anticipada aos 64 anos na forma e condicións que están reguladas pola lexislación vixente

#### Artigo 26º.-*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. O salario base correspóndese co que figura en anexo I. Percibirase proporcionalmente á xornada realizada.

b) Gratificacións extraordinarias. Aboaranse dúas pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a unha mensualidade do salario base e antigüidade; a primeira con devengo do 1 de xaneiro a 30 de xuño, e aboamento o día 15 de xullo; e a segunda con devengo do 1 de xullo a 31 de decembro, e aboamento o 15 de decembro.

c) Complemento transporte. Unha vez aplicada a garantía *ad personam*, establécese un complemento de transporte non salarial, non cotizable á Seguridade Social, na contía reflectida no anexo I. Este com-

plemento non se percibirá durante o período de disfrute de vacacións.

d) Complemento de nocturnidade. Considérase traballo nocturno o comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas do día seguinte. Os traballadores que realicen entre as 22.00 horas e as 6.00 horas do día seguinte unha parte non inferior a 6 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, xerocultores/as e porteiros/as: 31,47 €.

-Enfermeiras: 31,97 €.

Este complemento non será de aplicación para o persoal con contratos específicos para realizar traballo nocturno.

e) Antigüidade. A antigüidade fíxase na contía de 21,11 euros cada tres anos de servizos prestados á empresa.

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

g) Horas extraordinarias. As horas extraordinarias que se realicen terán unha retribución específica, segundo consta no artigo 27º.

h) Complemento de dispoñibilidade. Poderanse establecer quendas de dispoñibilidade, voluntarias, que terán unha retribución específica de 20 euros.

Artigo 27º.-*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. As horas extraordinarias compensaranse preferentemente en tempo de traballo ou aboaranse segundo o prezo establecido no anexo I.

Artigo 28º.-*Complemento de dispoñibilidade.*

A empresa voluntariamente poderá establecer quendas de dispoñibilidade que terán sempre carácter de voluntariedade por parte dos traballadores. Aquel traballador que voluntariamente se acolla a esta modalidade terá a obriga de estar localizable durante a xornada co fin de acudir a calquera requirimento que se poida producir como consecuencia dunha situación de urxencia específica. En ningún caso se poderán superar as horas establecidas na quenda que se vaia cubrir.

O traballador virá obrigado a atender o teléfono móbil ou aparello buscapersoas e a presentarse no seu lugar de traballo no tempo máis breve posible. Será computado como tempo de traballo desde o momento en que foi requirido ata 30 minutos despois de finalizado o servizo. En ningún caso poderá exceder os trinta minutos o tempo que discorre desde que se produce o requirimento ata a presenza no servizo requirido. Se o traballador prevé que tardará

máis de trinta minutos en presentarse, deberallo comunicar inmediatamente á empresa.

En caso de avaría do teléfono móbil ou aparello buscapersoas, os traballadores quedarán obrigados a poñelo inmediatamente en coñecemento da empresa e a facilitar un número de teléfono en que poidan ser localizados.

A data e duración da dispoñibilidade será especificada no cuadrante de traballo elaborado pola empresa. En ningún caso o número de horas de dispoñibilidade poderá ser superior ao 25% da xornada establecida no convenio.

O tempo de dispoñibilidade non se computará para os efectos de xornada ordinaria. Computarase como horas extraordinaria o período que transcorre desde o requirimento ata trinta minutos despois da finalización do servizo. En ningún caso as horas extraordinarias realizadas en dispoñibilidade poderán superar o tope fixado no artigo 27º do convenio.

Artigo 29º.-*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 a dita 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, complemento *ad personam* e antigüidade), durante os vinte e un primeiros días de baixa.

Artigo 30º.-*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 grande 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 vixencia e validez desta.

Artigo 31º.-*Incremento retribucións.*

As retribucións para o ano 2011 figuran no anexo I.

No ano 2012 as retribucións serán as mesmas que en 2011. Nos anos 2013 e 2014 as retribucións de salario base e antigüidade incrementaranse segundo o IPC do ano inmediatamente anterior.

### Artigo 32º.-*Permisos e licenzas.*

O persoal, logo de aviso e xustificación, poderase ausentar 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.

c) Tres días polo falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de 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, salvo que a distancia sexa inferior a 50 quilómetros, o prazo verase ampliado a cinco días.

No mesmo sentido, cando o feito causante acaese fóra do territorio español e cunha distancia mínima de 1.000 quilómetros, os cinco días de permiso veranse incrementados, logo de solicitude do traballador, noutros cinco días máis, estes últimos non retribuídos. Neste caso, o traballador deberá probar cumpridamente o desprazamento realizado.

d) Un día por traslado do domicilio habitual.

f) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable 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 desfrutarao a noite anterior ao exame.

### Artigo 33º.-*Licenzas non retribuídas.*

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

### Artigo 34º.-*Excedencias.*

O persoal fixo que acredite polo menos un ano de antigüidade na fundación poderá solicitar unha excedencia voluntaria por un período non inferior a catro meses nin superior a cinco anos. A excedencia entenderase concedida sen dereito a retribución ningunha e o dito período non computará para efectos de antigüidade. Esa 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 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 finalizar a excedencia ou durante a súa vixencia desexa incorporarse ao traballo e non existen vacantes na súa categoría pero 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 35º.-*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 esta.

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 for o caso, da resolución xudicial ou administrativa ou a partir de que finalice o descaño 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 efectos de antigüidade. 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. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito 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 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. O dito período de excedencia será computable para efectos de antigüidade. 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 36º.-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 recoller, 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 37º.-Relacións laborais.**

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

### ANEXO I Retribucións ano 2011

| Grupo | Categoría profesional         | Salario base por 14 mensualidades (euros) | Antigüidade por 14 mensualidades (euros) | Complemento transporte por 11 mensualidades (euros) | Noite (euros) | Complemento dispoñibilidade (euros) | Hora extra (euros) | Festivo especial (euros) |
|-------|-------------------------------|---|--|---|---------------|-------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| A     | Xerente                       | 1.472,72                                  | 21,11                                    | 49,10   |               |                                     |                    |                          |
| A     | Director/a                    | 1.472,72                                  | 21,11                                    | 49,10   |               |                                     |                    |                          |
| A     | Médico                        | 1.227,26                                  | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 11,24              |                          |
| A     | Titulado superior             | 1.227,26                                  | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 11,24              |                          |
| B     | ATS/DUE                       | 981,81                                    | 21,11                                    | 49,10   | 31,97         | 20,00                               | 9,00               | 63,94                    |
| B     | Traballador social            | 981,81                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 9,00               |                          |
| B     | Fisioterapeuta                | 981,81                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 9,00               |                          |
| B     | Terapeuta ocupacional         | 981,81                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 9,00               |                          |
| B     | Titulado medio                | 981,81                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 9,00               |                          |
| B     | Gobernante/a                  | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| B     | Supervisor/a                  | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| B     | Encargado de servizos         | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| C     | Técnico superior en nutrición | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| C     | TASOC                         | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| C     | Oficial/a mantemento          | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| C     | Oficial/a administrativo      | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| C     | Conductor                     | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| C     | Xardineiro                    | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| C     | Auxiliar de clínica           | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   | 31,47         | 20,00                               | 7,24               | 62,94                    |
| C     | Oficial de oficios diversos   | 790,37                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,24               |                          |
| C     | Xerocultor/a                  | 775,67                                    | 21,11                                    | 49,10   | 31,47         | 20,00                               | 7,11               | 62,94                    |
| C     | Auxiliar mantemento           | 775,67                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,11               |                          |
| C     | Auxiliar administrativo       | 775,67                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,11               |                          |
| C     | Porteiro                      | 775,67                                    | 21,11                                    | 49,10   | 31,47         | 20,00                               | 7,11               | 62,94                    |
| C     | Celador                       | 775,67                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,11               |                          |
| C     | Cociñeiro/a                   | 812,86                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,46               |                          |
| C     | Coidador/a                    | 768,78                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 7,04               |                          |
| C     | Axudante de cocina            | 754,47                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 6,91               |                          |
| C     | Limpador/a                    | 754,47                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 6,91               |                          |
| D     | Persoal non cualificado       | 754,47                                    | 21,11                                    | 49,10   |               | 20,00                               | 6,91               |                          |



*ANEXO II***Táboa de compensación por festivos traballados**

| Días festivos traballados ao ano | Compensación/descanso | Xornada anual efectiva (horas) | Xornada anual real (horas) |
|----------------------------------|-----------------------|--------------------------------|----------------------------|
| 4                                | 1 día                 | 1.765                          | 1.758                      |
| 8                                | 2 días                | 1.765                          | 1.751                      |
| 12                               | 3 días                | 1.765                          | 1.744                      |



---

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)