III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del convenio colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia que se suscribió el 23 de septiembre de 2013, de una parte, en representación de la parte empresarial Acolle y Agarte, y de otra, en representación de la parte social UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de trabajo y Economía Social

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 6 de noviembre de 2013

Odilo Martiñá Rodríguez
Director general de Trabajo y Economía Social

ANEXO

III convenio colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia

Firman el texto de este convenio las asociaciones Agarte y Acolle y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, el 23 de septiembre de 2013.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como residencias de la tercera edad (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales, así como también en residencia de día, todo ello cualquiera que sea su denominación.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen cuidados sanitarios específicos como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de los problemas propios de su edad.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Este convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma gallega.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas afectadas por él.

Quedan expresamente excluidos aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios en residencias en que la titularidad y gestión correspondan a la Administración pública.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

La vigencia de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2015.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga*

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con un mes de antelación a su vencimiento.

Para que esta tenga efecto tendrá que ser comunicada por escrito a la otra parte, y ser registrada ante el SMAC.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Denunciado este, y mientras no se llegue a acuerdo sobre el nuevo, todos los conceptos económicos serán actualizados en una cuantía igual al IPC del año anterior, que se abonarán desde el primer mes del año, previa reunión de la comisión paritaria del convenio, todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final de este convenio.

De no ser denunciado o no llegar a acuerdo en la negociación, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente; dicha prórroga será de año en año, incrementándose todos los conceptos económicos del mismo en una cuantía igual al IPC del año anterior, que será abonada desde el primer mes del año previa reunión de la comisión paritaria del convenio, todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final de este convenio.

Denunciado o prorrogado el convenio, y mientras no haya un nuevo convenio que sustituya este, en todo aquello no previsto o estando previsto, siempre que lo mejore a favor de los/as trabajadores/as, se tendrá en cuenta lo previsto en la legislación vigente en cada momento, así como en el convenio estatal que regula el sector.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica se considerarán globalmente.

En caso de que la jurisdicción laboral por instancias de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados procediese a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efecto su totalidad, debiendo constituir las partes una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, con el objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 7. *Garantía* ad personam. *Condición más beneficiosa*

Todas las mejoras económicas o de cualquier índole contenidas en este convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos entre empresa y trabajadores/as, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las distintas empresas, como la aplicación de algún convenio colectivo superior al presente, que impliquen situaciones más beneficiosas que las contenidas en el presente convenio, serán respetadas y no absorbidas.

Artículo 8. *Comisión negociadora*

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales afectadas por el presente convenio y por los/las trabajadores/as de

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

dichas entidades, representados por las centrales sindicales con legal implantación. La distribución de sus miembros estará en función de la proporción de la representatividad de ellas en el seno de las empresas afectadas.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.

Artículo 9. *Comisión paritaria*

Para la interpretación, aplicación, arbitraje, conciliación y vigilancia de este convenio, se crea una comisión paritaria integrada por los representantes de las centrales sindicales firmantes del presente convenio y los representantes de las asociaciones empresariales firmantes del mismo.

Ambas partes convienen en someter a la comisión paritaria cuantos problemas colectivos, discrepancias o conflictos puedan surgir de la interpretación o aplicación del mismo con carácter previo a la formulación de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral.

La citada comisión está obligada a reunirse cuantas veces sea necesario; su sede a efectos de notificación está en la calle de Laxe, 120, Rutis, Culleredo (15174 Culleredo, A Coruña). Actuará como secretaria/o de la comisión a efectos de notificaciones un miembro designado por la patronal, que queda facultada para convocar su pleno, que se reunirá en junta ordinaria, al menos una vez cada seis meses, y en el plazo improrrogable de 10 días, por requerimiento de cualquiera de sus miembros o bien por recibir la comunicación prevista en el artículo 39 del convenio colectivo sobre aplicación del régimen salarial del mismo.

En el caso de que no comparezcan algunas de las partes (pese a estar notificadas), para dictaminar sobre requerimientos del mencionado artículo 39, será válida la resolución dictada por la mayoría de los miembros asistentes, siguiendo los trámites del mencionado artículo hasta la resolución definitiva, que será comunicado al requirente en el plazo máximo fijado.

CAPÍTULO II

Artículo 10. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este convenio colectivo, en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

CAPÍTULO III

Artículo 11. *Clasificación profesional*

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento y experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea que se va a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se considere necesaria la exigencia de la titulación, el contrato determinará el grupo en que se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias en relación con las funciones que se van a ejercer:

Grupo A1: director/a y administrador/a.

Grupo A2: titulados superiores y mandos.

Grupo B: titulados medios.

Grupo C: personal técnico y mandos intermedios.

Grupo D: personal auxiliar.

Grupo E: personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se definen en las tablas salariales de este convenio y su definición consta en el anexo IV.

Artículo 12

1. Contrato de trabajo. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente convenio colectivo.

Contratos de duración determinada.

a) Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, recogidos al amparo del artículo 15.1º.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscriben por un período inferior podrán prorrogarse hasta el período máximo.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Podrán suscribirse contratos de duración determinada para sustituir a los/las trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo con las condiciones estipuladas en el artículo 15.1º.c) del E.T. Los contratos recogidos en este punto no pueden superar el 10 % de la plantilla.

b) Los contratos en prácticas no serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80 % en el primer año y del 90 % en el segundo, de las retribuciones de la categoría correspondiente, sin que en ningún caso sean inferiores a lo establecido legalmente. Estos contratos no pueden superar el 10 % de la plantilla.

Se fija un plazo de superación del período de prueba de 15 días.

c) Los contratos celebrados por aprendizaje y para la formación no serán inferiores a doce meses prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo legal. Los contratos de aprendizaje no se podrán realizar para trabajadores/as adscritos a los grupos D y E, ni a trabajadores/as mayores de 20 años, excepto minusválidos, que no tendrán límite de edad. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80 % en el primer año y del 90 % en el segundo, según la categoría correspondiente, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente. El personal contratado en esta modalidad no podrá superar el 10 % de la plantilla.

Se fija un período de prueba de 15 días.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de fijar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y aprendizaje. Asimismo, velará por el cumplimiento del artículo 11 del ET (Real decreto 1/1995, de 24 de marzo), en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales de los/las trabajadores/as en materia de contratación, artículo 64.1º.2 del E.T. (Real decreto 1/1995, de 24 de marzo) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los/las trabajadores/as.

Los firmantes de este convenio asumen el compromiso de que en los contratos de puesta a disposición, suscritos entre las empresas de residencias de la tercera edad y las ETT (empresas de trabajo temporal), se incluirá una cláusula, que garantizará que los/las trabajadores/as pertenecientes a estas ETT percibirán, al menos, las retribuciones que figuran en este convenio para la categoría que les corresponda.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

2. Estabilidad en el empleo.

Todos los contratos realizados por las empresas afectadas por este convenio se ajustarán al principio de causalidad en la contratación.

Las empresas los entregarán por escrito, cada año, a los representantes legales de los/las trabajadores/as y a la comisión paritaria la relación de trabajadores/as con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos, y la evolución del empleo indefinido se fijará en ella.

Los contratos de carácter indefinido que conforme a la normativa vigente están incentivados en base a las cotizaciones a la Seguridad Social, con el fin de poder hacer los informes favorables para percibir esta incentivación, será la comisión paritaria la que tenga la obligación de visarlos, comprobando que se suscriben conforme a la ley.

Artículo 13. *Período de prueba*

Se establece un período de prueba a tenor de lo regulado en el Estatuto de los trabajadores:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: 45 días.

Grupos C y D: 30 días.

Grupo E: 14 días.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito y durante su vigencia las partes contratantes pueden resolver, de manera unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a ninguna indemnización.

Artículo 14. *Ingreso y provisión de vacantes*

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna: tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los/las trabajadores/as que pertenezcan a la misma empresa en calidad de fijos, siempre que reúnan las condiciones que se exigen para el desarrollo de ese puesto de trabajo; todos/as los/las trabajadores/as tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

2. Convocatoria externa: si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará mediante oferta externa debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar; dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Para los ingresos, provisión de vacantes y ascensos se formará una comisión en la que estará representado un miembro de los sindicatos firmantes del convenio según el anexo IV.

Artículo 15. *Trabajos de superior e inferior categoría*

Si se precisara destinar a un/una trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del comité de empresa, delegados sindicales o delegados de personal, y el/la trabajador/a percibirá durante ese tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional. Para los trabajos de inferior categoría nunca podrá superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años.

Cuando se destine a un/una trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 16. *Ceses en la empresa*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificárselo a esta por escrito, y recibirá justificante de su petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: dos meses.

Grupos B y C: un mes.

Grupos D y E: quince días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales que se van a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real, por cada día de demora en la notificación del preaviso anteriormente fijado.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Artículo 17. *Movilidad en el puesto de trabajo*

La movilidad para la realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional que se desempeñe sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada, argumentada y justificada ante los representantes de los/las trabajadores/as. En caso de que no exista dicha representación será necesario el visto bueno de la comisión paritaria.

Artículo 18. *Cambio de turnos*

Tendrán preferencia para el cambio de turnos, dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, conforme al baremo redactado en el anexo IV. Dicho baremo podrá completarse con los representantes de los/las trabajadores/as en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

Artículo 19. *Movilidad geográfica*

Los/las trabajadores/as, excepto los contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles e itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que supere un radio de 50 kilómetros a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

CAPÍTULO IV
Formación profesional

Artículo 20. *Principios generales*

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, y para facilitar la formación y promoción profesional del personal afectado por el presente convenio, se facilitará la flexibilidad horaria para la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa o por otros organismos.

Artículo 21. *Objetivos de la formación*

La formación profesional en la empresa se orientará a los siguientes objetivos:

a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones de él.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales, priorizando la titulación relacionada con el sector.

e) Reconversión profesional.

f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.

h) Ampliación de los conocimientos de los/las trabajadores/as que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

i) Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desarrollen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 22. *Desarrollo de la formación*

1. La comisión sectorial para la formación elaborará el Plan general de formación profesional anual, que tendrá que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 21 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior, y de su cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio plan se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos y se realizará preferentemente en los locales de la propia empresa.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico está obligado a prestar su apoyo al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

5. Cualquier/a trabajador/a de la empresa podrá presentar a la representación de los/las trabajadores/as o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

Artículo 23. *Coste de la formación*

Los planes de formación profesional se financiarán por las vías siguientes:

Los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial para la Formación Continua. Las empresas afectadas por el presente convenio deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones que estén establecidas.

Los cursos de formación organizados por las asociaciones empresariales firmantes del convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación Continua. Las empresas están obligadas a facilitar el acceso de los/las trabajadores/as a estos cursos.

De conformidad con el Real decreto 395/2007, de 23 de marzo, reguladora del subsistema de formación continua, a través de las siguientes vías:

a) Mediante el crédito resultante de aplicar la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cotizaciones por formación profesional, el porcentaje de bonificación que anualmente se determine en la Ley de presupuestos generales del Estado.

b) Con la aportación de las empresas que resulte de la aplicación de los porcentajes mínimos sobre el coste total de la formación que determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en función del tamaño de la empresa, exceptuadas las empresas de menos de seis trabajadores exentas de esta participación.

CAPÍTULO V
Salud laboral

Artículo 24. *Salud laboral*

1. Principios generales: de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, los/las trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los/las trabajadores/as a su servicio frente a los riesgos laborales.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los/las trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar la formación práctica y adecuada en estas materias a todos/as los/las trabajadores/as.

Corresponde a cada trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopte.

2. Participación de los/las trabajadores/as:

2.a) Delegados de prevención: los delegados de prevención son, de una parte, la base sobre la que se estructura la participación de los/las trabajadores/as en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa y, de otra, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y las facultades de los delegados de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el reglamento propio del comité.

2.b) Comité de Seguridad y Salud Laboral: es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

2.c) Comité Central de Seguridad y Salud Laboral: se constituirá un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del propio convenio. Es un órgano paritario y colegiado de participación y representación, del que emanan las directrices para los delegados de prevención.

Estará constituido en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación de este convenio. Su constitución será paritaria entre los miembros nombrados por la patronal y los nombrados por las centrales sindicales firmantes de este convenio.

El comité central tendrá las siguientes competencias:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 26 del convenio.

2. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los/las trabajadores/as en materia de salud laboral.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

3. Elaboración de un plan de formación de salud laboral, en función de las necesidades formativas.

4. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención de riesgos laborales.

5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de ellos.

6. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

7. Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de los/las trabajadores/as.

8. Analizar y dar la conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación.

9. Vigilancia de las obligaciones firmadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:

a) Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

b) Participación en los servicios de prevención.

c) Evaluación de los factores de riesgo.

d) Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los/las trabajadores/as.

e) Vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

f) Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de ellos.

g) Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

h) Estudio de la epidemiología laboral.

i) Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 25. *Reconocimientos médicos*

1. El/la trabajador/a tiene derecho y a la vez obligación de someterse a las revisiones médicas, tanto previas al ingreso en el puesto de trabajo como a las de periodicidad anual, así como a someterse a los medios profilácticos o de vacunación que sean indicados obligatoriamente por ellos, con comunicación a los representantes legales de los/las trabajadores/as, y con la salvaguarda de su derecho constitucional a la intimidad.

2. Todo/a trabajador/a será informado/a de manera conveniente y confidencial de los resultados de los exámenes de salud a que fuera sometido.

3. Los/las trabajadores/as que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores tendrán derecho a una revisión oftalmológica anual a cargo de la empresa.

4. Podrá hacerse a solicitud de la trabajadora, dentro del reconocimiento médico anual, una revisión ginecológica.

Artículo 26. *Ropa de trabajo*

Las empresas están obligadas a facilitar dos uniformes y dos pares de calzado al año y los necesarios en caso justificado de deterioro de estos, y medios de protección personal a todos/as los/las trabajadores/as. El/la trabajador/a estará obligado/a a usar, en su trabajo, la ropa facilitada por la empresa y será responsable de su cuidado.

Artículo 27. *Cambio de servicio durante el embarazo*

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual.

CAPÍTULO VI

Artículo 28. *Jornada y horario de trabajo*

La jornada será de 40 horas semanales, bien en jornada continuada o partida. La jornada en cómputo anual será de 1.776 horas.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

En los casos de jornada continua se establece un descanso de veinte minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que medie un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as (en el caso de no existir estos, se negociará directamente con los/las trabajadores/as afectados).

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo.

Anualmente, y en el primer mes de cada año, la empresa elaborará, previa negociación y acuerdo con los representantes legales de los/las trabajadores/as, un calendario en que se establecerán los turnos y horarios y se les entregará una copia para su exposición en el tablón de anuncios.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho, además de las correspondientes libranzas del calendario laboral y del período de vacaciones, a 5 días de libre disposición. Estos días serán descontados de la jornada anual establecida en este artículo.

Artículo 29. *Descanso semanal*

a) Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (36 horas) sin interrupción. Este descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo por lo menos una vez dentro de un período de 4 semanas, excepto para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana.

b) Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se pactase o se pacte entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as.

Artículo 30. *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales será retribuido, entendiéndose comprendido en el importe de ellas el salario base, la antigüedad y cualquier otro concepto fijo o periódico. La duración será de 26 días laborables o de un mes natural. En aquellos casos donde no se hubiera completado el año de trabajo efectivo el/la trabajador/a tendrá derecho a parte proporcional de ellas.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute puede ser en un período único o en dos períodos, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los/las trabajadores/as en los distintos meses, iniciándose esta rotación en el primer mes del año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse y se reiniciará el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo de este. Una vez principiado su disfrute, si se produjese situación de IT, dicho período no se interrumpe ni es sustituible por nuevos períodos. El/la trabajador/a, en este caso, tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

Las vacaciones tienen que desfrutarse durante el año natural, y no es posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensadas económicamente salvo en los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de ellas o de la fracción pendiente de disfrute.

Artículo 31. *Seguro de vida*

Las empresas, de manera individual o colectiva, concertarán a su cargo un seguro por el importe de 12.020,24 euros, para casos de muerte o invalidez para el trabajo en caso de accidente para todos/as los/las trabajadores/as. Los criterios para la distribución del mismo serán establecidos por la comisión paritaria.

Artículo 32. *Jubilación parcial*

Todos/as los/las trabajadores/as podrán acogerse a la jubilación parcial simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial, siempre que cumplan los requisitos exigidos legalmente.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por los/las trabajadores/as que concierten con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos establecidos legalmente, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación parcial de la Seguridad Social. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no alcancen aún la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá celebrar de forma simultánea un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que hubiera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los/las trabajadores/as que se jubilaron parcialmente después de cumplir la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el primer párrafo de este punto. Si, al cumplir la referida edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se celebró por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de alcanzar la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por este podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse la jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador relevado o simultanearse con él.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser lo mismo del trabajador relevado o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si resulta preceptiva la celebración de un contrato de sustitución para la cobertura de la vacante producida por la consiguiente reducción de jornada, la facultad expresada en el párrafo anterior se condiciona a la existencia de candidato idóneo, según la normativa vigente y lo dispuesto en el sistema de provisión del artículo 14 del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Artículo 33. *Estructura retributiva*

a) Salario base: es la parte de la retribución del/de la trabajador/a fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

b) Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más la antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y pago el día 15 de junio y la segunda con devengo del 1 de junio al 30 de noviembre y pago el 15 de diciembre.

c) Plus de asistencia: todos/as los/las trabajadores/as percibirán un plus de asistencia mensual cuyo importe será fijado en las tablas salariales de cada año de vigencia del convenio.

Este plus será abonado en 11 mensualidades.

d) Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas entre las 22.00 horas y las 7.00 horas tendrán una retribución específica que será la resultante de dividir el salario base anual de cada trabajador/a por la jornada anual establecida en el artículo 28, incrementada en un 25 %.

e) Plus de antigüedad. Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá por este concepto un 3 % del salario base por cada tres años de servicios en la empresa. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso en la empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente a su vencimiento.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

En el caso de que los/las trabajadores/as con contrato en prácticas o de formación continuaran al servicio de la empresa al finalizar aquellos, se les computará el tiempo trabajado en virtud de tales contratos a efectos de antigüedad.

f) Plus de domingos: las jornadas realizadas en domingos tendrán una retribución adicional cuyo importe será fijado en las tablas salariales de cada año de vigencia del convenio.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno, se considerará domingo trabajado si se inició la jornada laboral durante el domingo.

g) Días de especial significación: por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante las noches de Navidad y/o Año Nuevo percibirá una gratificación económica cuyo importe será fijado en las tablas salariales de cada año de vigencia del convenio.

Esta gratificación la percibirá, desde la firma de este convenio, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y/o Aninovo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta su finalización en el turno de tarde del día 25; y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta su finalización en el turno de tarde del día 1 de enero.

Artículo 34. *Incremento salarial*

Todos los conceptos económicos del convenio experimentarán los siguientes incrementos:

Incremento salarial para el año 2013: 2,9 % sobre las tablas salariales del año 2012, que se fraccionará abonando el 1,5 % en el año 2013, el 0,7 % en el 2014 y el 0,7 % en el año 2015.

Incrementos salariales para los años 2014 y 2015 del 0,3 % para cada uno de esos años, que se aplicarán sobre las tablas publicadas en la fecha de la firma del convenio para el año 2013. Se acercan las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio.

Artículo 35. *Conceptos no salariales*

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el/la trabajador/a en concepto de indemnizaciones o correspondientes a los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Artículo 36. *Compensación por incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100 % del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

Artículo 37. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que, consideradas en su conjunto diario, semanal o anual, excedan de la jornada pactada en el presente convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentarán a los delegados de personal.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175 % sobre el valor del salario-hora ordinaria. Sólo a efectos de este cálculo la jornada anual será de 1.776 horas.

No se podrá, en todo caso, superar el tope máximo de sesenta horas anuales.

Artículo 38. *Días festivos*

Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural, siempre que el empleado los trabaje, y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de alguno de estos modos:

a) Acumularse a las vacaciones anuales.

b) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto; en este caso se computarán quince días por cada doce no disfrutados.

c) El valor de cada día festivo se compensará con 1,3 jornadas laborales.

A efectos de liquidación-finiquito serán abonados:

Fórmula $\frac{\text{Valor festivo salario mes}}{30} \times 1{,}75$

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

La empresa abonará al/a la trabajador/a al finalizar el año natural los días festivos trabajados y no compensados, de alguna de las formas establecidas correspondientes a dicho año natural.

Artículo 39. *Recibos de salarios*

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos del mismo, y se hace patente la obligatoriedad, por parte de los empleados, de firmar y recogerlos.

Dicho recibo, que se ajustará a alguno de los modelos oficiales aprobados por la Administración competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos pagos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico etc.)

Artículo 40. *Cláusula de desvinculación*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a las siguientes normas, en todos los ámbitos inferiores de negociación, cuando alguna empresa decida solicitar la inaplicación del incremento salarial pactado a los/las trabajadores/as de un determinado centro de trabajo. El objetivo prioritario de la utilización de la cláusula será el del mantenimiento del empleo en el centro de trabajo afectado, cuando de la documentación que presenta, en los términos que después se mencionarán, se pueda desprender el peligro de pérdida de algún puesto de trabajo como consecuencia de la situación económica o productiva de ella y esta medida contribuya a su superación.

1. El procedimiento será el siguiente:

a) La empresa interesada en la no aplicación deberá remitir la comisión paritaria del convenio, en el plazo de treinta días naturales desde su publicación oficial, un escrito motivado en que fundamente su pretensión. Junto a la comunicación se adjuntará la documentación en que se sustente y, en todo caso, la siguiente:

1. Balance y cuenta de pérdidas y ganancias consolidadas de los últimos tres años.

2. Balance y cuenta de pérdidas y ganancias del año en curso.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

3. Declaración del impuesto de sociedades de los últimos tres años. Esta declaración podrá ser sustituida por un informe de una auditoría externa realizada por empresa acreditada a tales efectos.

4. Informe relativo a los aspectos financieros, productivos y organizativos actuales de la empresa.

5. Certificación de la situación de la empresa ante la Seguridad Social y Hacienda.

6. Declaración de estar al día en el pago de salarios.

La falta de entrega de la documentación mencionada será causa de denegación de la solicitud por la comisión paritaria. Una copia del escrito y de la documentación complementaria será facilitada al mismo tiempo por la empresa a los representantes de los/las trabajadores/as del centro de trabajo afectado.

b) En el plazo máximo de un mes, contado desde la recepción del escrito de solicitud de la empresa, la comisión paritaria deberá resolver a la vista de la documentación aportada y previa audiencia tanto de los representantes de los/las trabajadores/as como de los de la empresa afectada.

c) La comisión paritaria, en caso de estimar fundada a petición de la empresa, establecerá en su acuerdo el incremento salarial aplicable en el período de vigencia del convenio, así como la forma y los plazos de recuperación del diferencial del incremento respecto de lo establecido en este convenio. En todo caso, los incrementos de futuros convenios se calcularán sobre los salarios que corresponderían en caso de no haberse aplicado esta cláusula.

d) La comisión paritaria extenderá copia válida de su resolución, que tendrá el mismo valor que el propio convenio, y remitirá ejemplares de ella a la representación de la empresa, a los representantes de los/las trabajadores/as y a la autoridad laboral a efectos de su registro, depósito y publicación.

e) En caso de no existir acuerdo en la comisión paritaria se someterá a controversia el procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos de convenios regulado en el Acuerdo interprofesional gallego (AGA).

f) La utilización por acuerdo o por laudo, de la cláusula de no aplicación salarial no puede alterar en ningún caso las normas del convenio respecto del régimen salarial y su estructura.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

2. En los supuestos donde no exista representación de los/las trabajadores/as en el centro de trabajo afectado, la empresa, previa comunicación a estos, se dirigirá a la comisión paritaria a los efectos previstos en el punto anterior.

CAPÍTULO VIII

Artículo 41. *Licencias*

El/la trabajador/a, luego de aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

a) 15 días naturales por matrimonio.

b) 1 día por matrimonio de hijo.

c) 1 día por matrimonio de hermanos y cuñados.

d) 5 días en caso de fallecimiento del cónyuge o de hijos de cualquiera de los cónyuges.

e) 4 días por nacimiento de hijo o adopción de un menor de tres años.

f) 3 días por fallecimiento de padres de cualquiera de los cónyuges.

g) 1 día por matrimonio de padres.

h) 2 días en caso de enfermedad grave o intervención de los parientes a que se refieren los puntos anteriores, pudiendo ampliarse hasta 7 días cuando por tal motivo el/la trabajador/a precise hacer un desplazamiento.

i) 2 días por fallecimiento de los abuelos, nietos, tíos, sobrinos y primos que vivan en el mismo domicilio, sino, 1 día.

j) 1 día, ampliable a dos por traslado de domicilio.

k) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, inexcusable.

l) por el tiempo indispensable debidamente justificado para someterse a exámenes en centros de enseñanza. El/la trabajador/a disfrutará de este permiso el día natural en el que

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el/la trabajador/a trabaja de noche, el permiso se disfrutará en la noche anterior al examen.

m) 2 días por fallecimiento de hermanos y cuñados.

Todos los puntos de este artículo se ampliarán en dos días más siempre que obliguen desplazamientos fuera de la Comunidad Autónoma.

Artículo 42. *Licencias no retribuidas*

a) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico, y no desarrolle otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) Licencia por asuntos propios; un mes al año, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre la empresa y el/la trabajador/a la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de seis meses.

Artículo 43. *Excedencias*

Los/las trabajadores/as fijos que acrediten, al menos, un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco meses.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a ninguna retribución y ese período no computará a efectos de antigüedad.

La excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación, al menos, de treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, y deberá recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar esta y con una antelación de, al menos, 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso.

Si durante este tiempo su vacante fuese cubierta por un suplente, este cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en ese momento.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

El/la trabajador/a en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiese alguna vacante en ella. En caso contrario se encontrará en una situación de derecho expectante.

Si al finalizar esta o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existiesen vacantes en su categoría y sí en una categoría inferior y desease incorporarse a esta, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a su nombramiento en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades semejantes a las comprendidas por este convenio.

El/la trabajador/a acogido/a a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 44. *Excedencia forzosa*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) Los/las trabajadores/as que sean elegidos/as para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán solicitar, asimismo, una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez que termine esta.

Artículo 45. *Excedencia especial por maternidad*

Los/las trabajadores/as de ambos sexos, en el momento del nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la opción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta 3 años y que comenzará:

a) En la mujer trabajadora, a partir de que termine el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el caso del padre, a partir de la fecha de nacimiento.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo, el caso darán fin a la anterior.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a los cuales deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Esta opción solamente puede ser ejercida por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 46. *Pausas y reducción de la jornada por lactancia*

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de doce meses. Podrá sustituirse la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su elección, podrá aplicar al principio o al final de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los miembros de la pareja, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO IX

Artículo 47. *Derechos sindicales*

Los comités de empresa y delegados de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente o menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utiliza.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

c) De la vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

d) De la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores.

Garantías de los representantes de los/as trabajadores/as: además de las garantías que prevén las letras a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores/as: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores/as: 25 horas.

De 51 a 250 trabajadores/as: 30 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio y finalización.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados, y deberá ser comunicado con la antelación suficiente.

También se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que se tengan que efectuar y se consideren pertinentes. Los tablones se distribuirán en puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los/las trabajadores/as.

Secciones sindicales: las empresas respetarán los derechos de los/las trabajadores/as a sindicarse libremente. Permitirán que los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un/una trabajador/a el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco podrá incomodarlo o perjudicarlo de ninguna otra manera su afiliación o actividad sindical.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

En los centros de trabajo habrá tablones de anuncios en que los sindicatos podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

La representación de las secciones sindicales será ejercida por el delegado sindical, que deberá ser trabajador/a en activo del centro de trabajo respectivo.

La función del delegado sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley orgánica de libertad sindical. Por requerimiento del delegado sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del/de la trabajador/a.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales a favor de un determinado número de trabajadores/as que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los/las trabajadores/as en los comités de centro o delegados de personal.

Los sindicatos que desempeñen representatividad de acuerdo con la LOLS, tendrán derecho a ejercer la acción sindical dentro de las empresas.

Asambleas: los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 % del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as, y el 30 % en los de menos de 50 trabajadores/as, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de las horas de trabajo y con un máximo anual para su realización de 50 horas. No se podrán acumular de mes en mes y tendrán tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas que se van a tratar.

Mesas negociadoras: a los delegados sindicales que participen en las comisiones paritarias o negociadora del convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociador durante el transcurso de dichas negociaciones.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

CAPÍTULO X

Artículo 48. *Régimen disciplinario*

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones siguientes:

Faltas:

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al comienzo de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo sin causa justificada.

4. La negativa rotunda a pasar revisión médica anual, recogida en el artículo 25 del presente convenio.

b) Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta lleve aunque sea de distinta naturaleza dentro de uno mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cr15-tcfd49tp7j29

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o más de treinta en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra u obra, psíquicos o morales infligidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los abusos de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material etc. de los usuarios del centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerirles a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio de los/las trabajadores/as o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

10. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier trabajador/a de la empresa, siendo de la máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas a personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que las hayan denunciado.

Sanciones: las sanciones que se pueden imponer en función de la calificación de las faltas son las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

– Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

– Despido.

Artículo 49. *Tramitación y prescripción*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, y se dará notificación al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario, este se incoará previo conocimiento de la infracción y se le remitirá al interesado el pliego de cargos, con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que en el plazo de cinco días puedan manifestar ante la dirección lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el/la trabajador/a o ambos no hiciesen uso del derecho que se les concede para formular alegaciones, se procederá a imponer al/a la trabajador/a la sanción que se considere oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en este convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación del expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que sea su gravedad, cuando trate de miembros del comité de empresa y de delegados de personal, tanto si están en activo en sus cargos sindicales como si todavía están en el período reglamentario de garantías.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Las faltas leves prescribirán los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de ser cometidas.

Artículo 50. *Infracciones de la empresa*

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XI
Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 51. *Adhesión al AGA*

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las centrales sindicales CIG, CC.OO. y UGT, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia de él, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 52. *Cláusula de subrogación*

1. Al final de la concesión de una contrata, los/las trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasarán a ser adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que presten servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de seis meses, sea cual fuese la modalidad de su contrato.

b) Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en el servicio militar o en situación análoga, siempre y cuando prestasen sus servicios en el centro de trabajo de subrogación, con

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el epígrafe A).

c) Trabajadores/as que con contrato de interinidad sustituyan a algunos de los/las trabajadores/as señalados en el epígrafe anterior.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se incorporasen al centro de trabajo como consecuencia de la ampliación de la contrata, dentro de los últimos seis meses.

e) El personal incorporado por el anterior titular a este centro de trabajo dentro de los seis meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada excepto que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente considerados deberán ser acreditados, de forma veraz y documentalmente por la empresa saliente en el plazo de siete días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo contará desde el momento en que la empresa entrante le comunique fidedignamente a la saliente y a la asociación de empresarios que es la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los/las trabajadores/as sólo se extingue en el momento en que se produzca la subrogación de él a la nueva adjudicataria.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un/una trabajador/a realizase su jornada en dos centros distintos y afecta a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de estas gestionarán el pluriempleo legal del/de la trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período de vacaciones, y la empresa saliente pagará la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará a la finiquito si se sigue trabajando para la empresa.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

No desaparecerá el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese este por un período inferior a dos meses. Dicho personal con todos los derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Documentos que va a facilitar la empresa saliente a la entrante:

– Documento de adscripción.

– Certificado del organismo competente de estar al día en el pago de la Seguridad Social.

– Fotocopia de las cuatro últimas nóminas del personal afectado.

– Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

– Copia del último contrato de trabajo y sus prórrogas, en caso de existir.

– Relación del personal donde se especifique nombre y apellidos, dirección, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones, copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a en que se haga constar que este recibió de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, y que no quedó pendiente ninguna cantidad. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

– Será preceptivo cubrir para cada trabajador el documento de adscripción que se adjunta u otro semejante que contenga, como mínimo, los mismos datos.

Disposición final

La cláusula de revisión salarial automática para el caso de ultraactividad del presente convenio colectivo contenida en los párrafos tercero y cuarto del artículo 5 operará en caso de que, en el momento de ser aplicada, el producto interior bruto (PIB) de la economía española publicado por el INE u organismo público o privado que lo sustituya, haya experimentado un incremento anual superior al 2 %.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

ANEXO I

Tablas salariales

Tablas salariales 2013

1,5 % sobre tablas 2012

Categorías profesionales	Salario base	Complemento asistencia	Complemento domingos	Festivos especiales
Grupo A				
Administrador/a	1.652,29 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Gerente, director/a	1.652,29 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Médico	1.376,91 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Técnico superior	1.376,91 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Grupo B				
Supervisor, socio asistencial	1.101,48 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
ATS/DUE	1.101,48 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Trabajador/a social	1.101,48 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Fisioterapeuta	1.101,48 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Terapeuta ocupacional	1.101,48 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Titulado/a	1.101,48 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Grupo C				
Gobernante/a	886,74 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Oficial de mantenimiento	886,74 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Oficial administrativo	886,74 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
TASOC	886,74 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Condutor/a	886,74 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Jardinero/a	886,74 €	70,09 €	8,43 €	32,82 €
Grupo D				
Gerocultor/a-auxiliar Enfermería	886,74 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Cocinero/a	870,19 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Auxiliar de mantenimiento	870,19 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Auxiliar administrativo	870,19 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Camarero/a de planta	870,19 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Animador/a sociocultural	870,19 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Portero/a de recepción	870,19 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Grupo E				
Lavand./planchador/a	807,69 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Auxiliar de cocina	807,69 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Grupo E				
Limpiador/a	807,69 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €
Personal no cualificado	807,69 €	70,09 €	8,30 €	32,82 €

Tablas salariales 2014

1 % (0,7 % sobre tablas 2012 y 0,3 % sobre tablas 2013 con el 2,9 %)

Categorías profesionales	Salario base	Complemento asistencia	Complemento domingos	Festivos especiales
Grupo A				
Administrador/a	1.668,71 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Gerente, director/a	1.668,71 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Médico	1.390,59 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Técnico superior	1.390,59 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Grupo B				
Supervisor, socio asistencial	1.112,43 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
ATS/DUE	1.112,43 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Trabajador/a social	1.112,43 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Fisioterapeuta	1.112,43 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Terapeuta ocupacional	1.112,43 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Titulado/a	1.112,43 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Grupo C				
Gobernante/a	895,55 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Oficial de mantenimiento	895,55 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Oficial administrativo	895,55 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
TASOC	895,55 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Condutor/a	895,55 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Jardinero/a	895,55 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Grupo D				
Gerocultor/a-auxiliar Enfermería	895,55 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Cocinero/a	878,84 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Auxiliar de mantenimiento	878,84 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Auxiliar administrativo	878,84 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Camarero/a de planta	878,84 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Animador/a sociocultural	878,84 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Portero/a de recepción	878,84 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Grupo E				
Lavand./planchador/a	815,72 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Auxiliar de cocina	815,72 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Limpiador/a	815,72 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €
Personal no cualificado	815,72 €	70,79 €	8,51 €	33,15 €

Tablas salariales Galicia 2015

Categorías profesionales	Salario base	Complemento asistencia	Complemento domingos	Festivos especiales
Grupo A				
Administrador/a	1.685,15 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Gerente,director/a	1.685,15 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Médico	1.404,30 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Técnico superior	1.404,30 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Grupo B				
Supervisor, socio asistencial	1.123,39 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
ATS/DUE	1.123,39 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Trabajador/a social	1.123,39 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Fisioterapeuta	1.123,39 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Terapeuta ocupacional	1.123,39 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Titulado/a	1.123,39 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Grupo C				
Gobernante/a	904,38 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Oficial de mantenimiento	904,38 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Oficial administrativo	904,38 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
TASOC	904,38 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Conductor/a	904,38 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Jardinero/a	904,38 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Grupo D				
Gerocultor/a-auxiliar Enfermería	904,38 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Cocinero/a	887,49 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Auxiliar de mantenimiento	887,49 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Auxiliar administrativo	887,49 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Camarero/a de planta	887,49 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Animador/a sociocultural	887,49 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Portero/a de recepción	887,49 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Grupo E				
Lavand./planchador/a	823,75 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Auxiliar de cocina	823,75 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Limpiador/a	823,75 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €
Personal no cualificado	823,75 €	71,47 €	8,60 €	33,48 €

ANEXO II

Tablas salariales que aplicarán aquellas empresas que, en el momento de la firma del presente convenio, estuviesen abonando el incremento del 2,9 % sobre las tablas de 2012

Tablas salariales 2014

0,3 % sobre tablas 2013 con el 2,9 %

Categorías profesionales	Salario base	Complemento asistencia	Complemento domingos	Festivos especiales
Grupo A				
Administrador/a	1.680,11 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Gerente,director/a	1.680,11 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Médico	1.400,09 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Técnico superior	1.400,09 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Grupo B				
Supervisor, socio asistencial	1.120,02 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
ATS/DUE	1.120,02 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Trabajador/a social	1.120,02 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Fisioterapeuta	1.120,02 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Terapeuta ocupacional	1.120,02 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Titulado/a	1.120,02 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Grupo C				
Gobernante/a	901,67 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Oficial de mantenimiento	901,67 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Oficial administrativo	901,67 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
TASOC	901,67 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Conductor/a	901,67 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Jardinero/a	901,67 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Grupo D				
Gerocultor/a-auxiliar Enfermería	901,67 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Cocinero/a	884,84 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Auxiliar de mantenimiento	884,84 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Grupo D				
Auxiliar administrativo	884,84 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Camarero/a de planta	884,84 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Animador/a sociocultural	884,84 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Portero/a de recepción	884,84 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Grupo E				
Lavand./planchador/a	821,29 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Auxiliar de cocina	821,29 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Limpiador/a	821,29 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €
Personal no cualificado	821,29 €	71,26 €	8,57 €	33,38 €

ANEXO III

Asimilaciones.

Se describen a continuación diversas categorías profesionales que, a efectos económicos, quedarán asimiladas a los siguientes grupos:

Grupo A:

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

Grupo B:

Jefe/a de sección, jefe/a de compras, jefe/a de taller, practicante, dietista.

Grupo C:

Jefe/a de almacén, de economato, de lavandería, de ropero y de la sala de planchado, jefe/a de bar, restaurante, grabador/a de datos, oficial oficios diversos (administrativos, electricistas, fontanero, albañil, pintor), contable, conductor/a de ambulancia.

Grupo D:

Animador/a, auxiliar de enfermería, auxiliar sanitario/a, auxiliar administrativo/a, auxiliar de farmacia, conserje, costurera/a, camarero/a planta (los que actualmente realicen funciones de atención directa al residente tendrán la categoría de gerocultor/a).

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Grupo E:

Ascensorista, limpieza, fregador/a, mozo/a de servicios diversos, telefonista, portero/a, vigilante.

ANEXO IV

Funciones.

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

Hacer el reconocimiento médico a cada nuevo usuario y cubrir la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en las cuales contarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria y el tratamiento que se va a seguir, si es preciso.

Atender las necesidades asistenciales de los usuarios. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes en cada caso para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales y de los residentes del centro.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los usuarios, fijando en el equipo los programas que se van a desarrollar de forma individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todas las personas que intervengan.

Asistir al personal destinado al centro en los casos de necesidad y de urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a los usuarios, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento del usuario en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes y de los usuarios del centro de día, lo que hará en colaboración con el director, el trabajador social, el psicólogo y otros profesionales, de acuerdo con la situación clínica de los usuarios, los objetivos que se van a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y regimenes alimentarios de los residentes o usuarios.

Supervisar el trabajo del personal.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

Otros/as titulados/as superiores: todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

ATS/DUE:

Vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que estos precisen de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente en lo que se refiere a los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, la muñeca y la temperatura.

Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que van a ser utilizados.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deban figurar.

Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlándoles el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes cuya alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica etc.).

Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga lo personal que trabaja en el centro y que sean de su competencia.

Colaborar con los/las fisioterapeutas en las actividades cuyo nivel de cualificación sea compatible con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Vigilar y cuidar de la ejecución de las actividades de tipo físico prescritas por el médico, y observar las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que se le pidan y que tengan relación con lo anterior.

Si se le requiere, por criterios médicos y de la dirección, acompañará al residente cuando deba ser trasladado a centros sanitarios.

Trabajador/a social:

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes, y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes.

Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y del entorno.

Coordinar los grupos de trabajo y animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico, en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a los residentes enfermos.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que se le pidan y que tengan relación con lo anterior.

Fisioterapeutas:

Realizar los tratamientos y técnicas rehabilitadores que se prescriban. Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que realice.

Conocer, evaluar, informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se prescriba, mediante la utilización de los recursos ajenos.

Conocer los recursos propios en su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en reuniones y sesiones de trabajo que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los afectados e instituciones.

Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencias las técnicas fisioterapéuticas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que se le pidan y que tengan relación con lo anterior.

Terapeuta ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios y a las instituciones.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que se le pidan y que tengan relación con lo anterior.

Gerocultor/a, auxiliar de enfermería en geriatría:

Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro o la persona que determine, tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida cotidiana que no pueda realizar por sí mismo, a causa de su capacidad, efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Entre otros, se indica:

a) Higiene personal del usuario.

b) Según el plan funcional de las residencias, tendrá que efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de los cuartos.

c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.

d) Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica que le sean encomendados.

e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

f) Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos del botiquín.

g) Acompañar al usuario en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, para proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social.

h) En todas las relaciones o actividades con el residente, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

i) Actuar en la coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de que dependan directamente.

j) Sigilo profesional sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como asuntos referentes a su intimidad.

k) En general, todas aquellas actividades que, sin ser especificadas antes, le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica, y que tengan relación con lo señalado anteriormente.

Oficial administrativo:

Es el/la trabajador/a que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros/as trabajadores/as a sus órdenes, realiza trabajos que exigan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben complemento de quebranto de moneda.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que se le pidan y tengan relación con lo anterior.

Auxiliar administrativo:

Es el/la trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que se le pidan y tengan relación con lo anterior.

Técnico en actividades socioculturales (TASOC):

Técnicos en actividades socioculturales, que realizarán su actividad en el ámbito educativo, interviniendo en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

Ejecución y elaboración de presupuestos de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre, y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

Oficial de mantenimiento:

Es el responsable directo de explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa del trabajo que se va a realizar, él lo realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en el reglamento de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a estos.

Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecido en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos y, como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que dé la empresa y de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicarle a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

Conductor/a:

Conducirán los vehículos automóviles y ejecutarán como mecánicos conductores toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

Jardinero/a:

Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertas de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

Auxiliar de mantenimiento:

Es el operario que realiza directamente o con la ayuda de los ayudantes las operaciones de explotación y mantenimiento de los centros, sus instalaciones y exteriores, hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medición, regulación

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-cri5-tcfd49tp7j29

y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calórico, de niveles analizadores de agua y similares etc.

Limpiar las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.

Hacer el montaje de entablados, estrados, escenarios, asientos, hacer la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

Realizar las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utensilios.

Realizar los trabajos de paleta, planchista, pintura, carpintería etc., que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

Realizar las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones señaladas en los reglamentos e instrucciones técnicas de estos, con los valores definidos en aquellos y que se encuentren dentro de los límites permitidos.

Escribir los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Cocinero/a:

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regimenes alimentarios que propondrá para la aprobación de la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Disponer entre el personal de cocina el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar la despensa cada día mirando de suministrar los artículos de esta al almacén, vigilando su estado, y se encargará de sacar a medida que se precise para la confección de los diferentes servicios que se van a realizar.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Recontar las existencias con los administradores de las residencias, comunicarle a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

Supervisar el mantenimiento en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas etc.

Pinche de cocina-auxiliar de cocina-fregador/a:

Bajo las órdenes del/de la cocinero/a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, y montarán y desmontarán carros de comidas y se encargarán de su limpieza.

La limpieza de los útiles de la cocina y comedor, realizar las tareas propias de comedor-office, montar y desmontar las mesas de los comedores, limpieza de estas, limpieza de la vajilla de la planta, y todas las funciones relacionadas con dichas tareas. Se pondrá un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Gobernante/a:

Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.

Supervisar la actividad de los/las trabajadores/as a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utensilios y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de estos.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regimenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada de los servicios.

Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.

En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

En los centros en que las comidas se hagan mediante concierto con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.

Supervisar, cuando exista contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

Portero/a recepcionista:

Sus funciones consisten en la recogida y distribución de correspondencia, orientación al público, atención de centrales telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Colaborar de manera excepcional con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso, no pueda realizar este personal solo.

Cubrir los partes de entrada y salida de los residentes cuando estos se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivar las peticiones de salida o retraso en la entrada de los residentes, según se recoge en el reglamento de régimen interior de la residencia.

Ayudar a aquellos residentes que lo precisen en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, e igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantener el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución. Hacerse cargo de los partes de avería y darle traslado al servicio de mantenimiento.

Tener a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Limpiador/a:

Realizará su trabajo a las órdenes inmediatas del/de la gobernante/a o de la dirección.

Tendrá que desarrollar las siguientes funciones:

Realizar las tareas propias de la limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, ventanas y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionarle las mínimas molestias a los residentes.

Comunicarle a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones etc.).

Lavandero/a planchador/a:

Realizará su trabajo a las órdenes inmediatas del/de la gobernante/a o de la dirección.

Tendrá que desarrollar las siguientes funciones:

Realizar las funciones propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria, haber cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

Comunicarle a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto etc.).

Personal no cualificado:

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel, que no requieran una especial cualificación.

Su función básica consistirá en aportar su fuerza física, por ejemplo: recogida de contenedores situados a tal efecto en la calle, traslado de aparatos etc.

ANEXO V

Baremo.

Por cada año en la empresa: 1,2 puntos.

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29

Por cada año transcurrido como correturnos y correpuestos: 1,2 puntos.

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto.

b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos.

c) FP 1: 6 puntos.

d) FP1 y un año de antigüedad: 5 puntos.

Disposición última

El presente convenio entrará en vigor en el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia.*

CVE-DOG: bi8mljw6-ud00-ooc4-crl5-tcfd49tp7j29