

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN**

RESOLUCIÓN do 15 de xullo de 2026, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón o depósito e a inscrición no Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade do VI Convenio colectivo do sector de residencias privadas de persoas de idade de Galicia.

Feitos.

Primeiro. O día 13 de xullo de 2026 tivo entrada nesta unidade a solicitude para a inscrición no Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, do VI Convenio colectivo do sector de residencias privadas de persoas de idade de Galicia (82000475011998).

Consideracións legais e técnicas.

Primeira. A Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais ten atribuídas, entre outras funcións, as competencias que como autoridade laboral lle corresponden á consellería, de conformidade co disposto no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración.

Segunda. De acordo co artigo 25 do citado Decreto 147/2024, a Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais é o órgano competente de coordinar os rexistros administrativos de eleccións sindicais, de asociacións empresariais e sindicais (Deose), de convenios colectivos (Regcon) e de empresas acreditadas para intervenir no proceso de contratación no sector da construción (REA).

Terceira. O artigo 8 do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, regula o procedemento de inscrición de solicitudes de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e establece que a autoridade laboral competente procederá a ditar resolución ordenando o seu rexistro, depósito e publicación no boletín oficial correspondente.

CVE-DOG: tfj9rnw2-pem5-env7-tw1-flhchwaisiw6



Unha vez revisada a documentación achegada e tendo en conta a normativa aplicable, esta Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, na súa condición de autoridade laboral,

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o depósito e a inscrición no Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos, Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade, do VI Convenio colectivo do sector de residencias privadas de persoas de idade de Galicia (82000475011998).

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

Contra esta resolución, que non pon fin á vía administrativa, poderase interpoñer recurso de alzada perante o conselleiro de Emprego, Comercio e Emigración, no prazo dun mes computable desde o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, de conformidade co establecido nos artigos 121 e 122 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Santiago de Compostela, 15 de xullo de 2026

Susana Pérez Iglesias
Secretaria xeral de Emprego e Relacións Laborais

**VI Convenio colectivo do sector de residencias privadas
de persoas de idade de Galicia****Artigo 1. *Ámbito funcional***

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

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



Artigo 2. *Ámbito territorial*

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

Artigo 3. *Ámbito persoal*

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

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

Artigo 4. *Vixencia e duración*

A vixencia deste convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro do ano 2026.

Artigo 5. *Denuncia e prórroga*

Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun prazo excepcional de catro meses de antelación ao seu vencemento.

O establecemento deste prazo de catro meses ten carácter excepcional para o presente convenio, atendidas as circunstancias concorrentes na súa negociación, e non constituirá precedente nin consolidará ningunha condición para futuros procesos negociadores. En consecuencia, este prazo aplicarase sen prexuízo de que poida ser obxecto de negociación específica na próxima negociación colectiva.

Para que a devandita denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e ser rexistrada ante a consellería competente en materia de traballo a través do sistema Rexcon.

Denunciado este, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que se aboarán desde o primeiro mes do ano, logo da xuntanza da Comisión Paritaria do convenio, todo isto sen prexuízo do establecido na disposición derradeira deste convenio.

De non ser denunciado ou non chegar a acordo na negociación, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano e todos os



seus conceptos económicos se incrementarán nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano logo de xuntanza da Comisión Paritaria do convenio, todo isto sen prexuízo do establecido na disposición derradeira deste convenio.

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

Artigo 6. *Vinculación á totalidade*

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

No caso de que a xurisdición laboral, por instancia da autoridade laboral ou de calquera dos afectados, anule algún dos pactos do presente convenio colectivo, quedará sen efecto na súa totalidade e as partes deberán constituír unha nova mesa negociadora no prazo de dous meses a partir da firmeza da sentenza, co obxecto de renegociar o seu contido.

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

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

Artigo 8. *Comisión Negociadora*

A Comisión Negociadora quedará constituída polos representantes das asociacións empresariais afectadas polo presente convenio e polos/as traballadores/as das devanditas entidades, representados polas centrais sindicais con legal implantación. A distribución dos seus membros farase en función da proporción da representatividade delas no seo das empresas afectadas.

Quedará constituída no prazo máximo dun mes a partir da denuncia do convenio, con igual representatividade numérica entre ambas as partes. Actuarán como presidente e se-



cretario da devandita mesa negociadora as persoas que os membros da mesa, por maioría de cada unha das representacións, acorden.

Artigo 9. *Comisión Paritaria*

Para a interpretación, aplicación, arbitrase, conciliación e vixilancia deste convenio créase unha Comisión Paritaria integrada polos/polas representantes das centrais sindicais e polos/polas representantes das asociacións empresariais asinantes do presente convenio.

Esta Comisión Paritaria estará composta por un máximo de oito membros, que serán designados entre os asinantes do presente convenio, a partes iguais pola parte sindical e empresarial. Unha e outra parte poderán dotarse cun máximo de dous asesores. As directrices de funcionamento da Comisión Paritaria serán as seguintes:

Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse por maioría simple dos seus membros e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirase cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día; tamén se poderá reunir con carácter extraordinario logo de convocatoria dalgunha das partes.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria.

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos seus preceptos.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios lexislativos ou normativos que afecten o articulado do presente convenio.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.
- Non aplicación do réxime salarial e das condicións de traballo establecidas no convenio. De conformidade co disposto no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores. Empresarios, sindicatos e traballadores/as poñerán en coñecemento da Comisión Paritaria todas as dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, que puidesen formularse en relación coa súa interpretación e aplicación.



Establécese que as cuestións propias da competencia da Comisión Paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

A Comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, de ser o caso, completada a información pertinente disporá dun prazo de 15 días agás que, por causas xustificadas, se acorde a súa ampliación a un mes para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda.

Transcorrido o mencionado prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

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

A citada comisión terá o seu domicilio para os efectos de notificación na sede do Consello Galego de Relacións Laborais.

Todos os sindicatos e asociacións empresariais comprendidos no ámbito do presente convenio quedan sometidos ao contido do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

CAPÍTULO II

Artigo 10. *Organización do traballo*

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

CAPÍTULO III

Artigo 11. *Clasificación profesional*

Establécense os grupos profesionais, segundo o nivel de titulación, coñecemento e experiencia exixidos para o seu ingreso. En virtude da tarefa que se vai realizar e da idoneidade da persoa, cando non se crea necesaria a exixencia da titulación, o contrato determi-



nará o grupo en que se ten que integrar a persoa contratada, de acordo cos coñecementos e coas experiencias necesarias en relación coas funcións que se van exercer:

Grupo A1: director/a e administrador/a.

Grupo A2: titulados e tituladas superiores e mandos.

Grupo B: titulados e tituladas medios/as.

Grupo C: persoal técnico e mandos intermedios.

Grupo D: persoal auxiliar.

Grupo E: persoal subalterno e persoal non cualificado.

As categorías profesionais son as que se definen nas táboas salariais deste convenio e a súa definición consta no anexo VI.

Artigo 12

1. Contrato de traballo.

En materia de contratación laboral, estarase o disposto no Estatuto dos Traballadores e no resto de lexislación laboral vixente.

2. Estabilidade no emprego.

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

As empresas entregaránlles por escrito, cada ano, aos representantes legais dos/das traballadores/as e á Comisión Paritaria a relación de traballadores/as coa modalidade de contrato que ten cada un deles, e nela fixarase a evolución do emprego indefinido.

A Comisión Paritaria terá a obriga de visar os contratos de carácter indefinido que, conforme a normativa vixente, están incentivados con base nas cotizacións á Seguridade Social, co fin de poder facer os informes favorables para percibir esta incentivación, e comprobar que se subscriben consonte a lei.



Artigo 13. *Período de proba*

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

Grupo A: seis meses.

Grupo B: 45 días.

Grupos C e D : 30 días.

Grupo E: 14 días.

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

Artigo 14. *Ingreso e provisión de vacantes*

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

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

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

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

Artigo 15. *Traballos de superior e inferior categoría*

Se se precisa destinar un/unha traballador/a a tarefas correspondentes a unha categoría inferior, será necesario o informe previo do comité de empresa, delegados/as sindicais ou delegados/as de persoal, e o/a traballador/a percibirá durante ese tempo o salario co-



respondente á súa categoría profesional. Para os traballos de inferior categoría, nunca poderá superar os tres meses nun período dun ano ou de seis meses en tres anos.

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

Artigo 16. *Cesamentos na empresa*

O persoal que voluntariamente desexe causar baixa na empresa deberá notificarllo a esta por escrito, e recibirá xustificante da súa petición, cando menos, coa antelación seguinte á data da súa baixa definitiva:

Grupo A: un mes.

Grupos B e C: un mes.

Grupos D e E: quince días.

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

Artigo 17. *Mobilidade no posto de traballo*

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

Artigo 18. *Cambio de quendas*

Terán preferencia para o cambio de quendas, dentro da súa categoría, as persoas que acrediten maior antigüidade e/ou mellor cualificación profesional, conforme o baremo redactado no anexo VII. O dito baremo poderá completarse coas persoas representantes



dos/das traballadores/as nas diferentes empresas afectadas polo presente convenio, con respecto sempre aos principios de dereito necesarios.

Artigo 19. *Mobilidade xeográfica*

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

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artigo 20. *Principios xerais*

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

Artigo 21. *Obxectivos da formación*

A formación profesional na empresa orientarase aos seguintes obxectivos:

- a) Adaptación do titular ao posto de traballo e ás súas modificacións.
- b) Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles na categoría e posto de traballo.
- c) Especialización, nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia do propio traballo.
- d) Adquisición polo persoal de títulos académicos e profesionais, priorizando a titulación relacionada co sector.
- e) Reconversión profesional.



f) Coñecementos de idiomas nacionais e estranxeiros.

g) Adaptación á mentalidade do persoal cara a unha dirección participativa.

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

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

Artigo 22. *Desenvolvemento da formación*

1. A Comisión Sectorial para a formación elaborará o Plan xeral de formación profesional anual, que terá que levarse a cabo a través do desenvolvemento do artigo 21 do presente convenio, atendendo aos obxectivos sinalados no artigo anterior, e do seu cumprimento e resultado informarse coa periodicidade e modo que no propio plan se determinen.

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

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

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

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



Artigo 23. *Custo da formación*

Os plans de formación profesional financiaranse polas vías seguintes:

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

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

De conformidade co Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, regulador do subsistema de formación continua, a través das seguintes vías:

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

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

CAPÍTULO V**Saúde laboral****Artigo 24. *Saúde laboral***

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

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e saúde dos/das traballadores/as ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo.



Igualmente, a empresa está obrigada a garantir a formación práctica e axeitada nestas materias a todos/as os/as traballadores/as.

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

2. Participación dos/das traballadores/as:

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

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

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

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

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

O comité central terá as seguintes competencias:

1. Vixiar o desenvolvemento e cumprimento do contido do artigo 26 do convenio.
2. Elaboración dun catálogo de dereitos e deberes dos/das traballadores/as en materia de saúde laboral.



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

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

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

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

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

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

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

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

b) Participación nos servizos de prevención.

c) Avaliación dos factores de risco.

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

e) Vixilancia da saúde dos/das traballadores/as a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análises de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.

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

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



h) Estudo da epidemioloxía laboral.

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

Artigo 25. *Recoñecementos médicos*

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

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

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

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

Artigo 26. *Roupa de traballo*

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

Artigo 27. *Cambio de servizo durante o embarazo*

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

CAPÍTULO VI

Artigo 28. *Xornada e horario de traballo*

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



A xornada en cómputo anual será de 1.762 horas.

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

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

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

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

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

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

Artigo 29. *Descanso semanal*

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

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



Artigo 30. Vacacións

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

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

O período de desfrute pode ser nun período único ou en dous períodos; respectaranse sempre os seguintes criterios:

a) O réxime de quendas de vacacións farase por rigorosa rotación anual dos/das traballadores/as nos distintos meses; esta rotación iniciarase no primeiro mes do ano, por antigüidade na empresa. Para tal efecto, constituiranse as correspondentes quendas de vacacións. Estas quendas faranse de acordo co calendario laboral, segundo as prestacións do servizo.

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

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

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



A retribución correspondente ao período de desfrute das vacacións incluírá a cantidade correspondente ao promedio mensual do devengado polos complementos de domingos e de noites, recollidos neste convenio colectivo, correspondente aos doce meses inmediatamente anteriores a aquel no que se inicie o período de vacacións, promedio que será aboado proporcionalmente en cada período de vacacións desfrutado.

Artigo 31. *Seguro de vida*

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

Artigo 32. *Xubilación parcial*

Todos/as os/as traballadores/as poderán acollerse á xubilación parcial simultaneada cun contrato de traballo a tempo parcial, sempre que cumpran os requisitos exixidos legalmente.

Entenderase como contrato a tempo parcial o celebrado polos/as traballadores/as que concerten coa súa empresa, nas condicións establecidas no presente artigo, unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario nos termos establecidos legalmente, cando reúna as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación parcial da Seguridade Social. A execución deste contrato de traballo a tempo parcial, e a súa retribución, serán compatibles coa pensión que a Seguridade Social recoñeza ao traballador en concepto de xubilación parcial, e a relación laboral extinguirase ao producirse a xubilación total.

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

a) A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que lle falte ao traballador remudado para alcanzar a idade de xubilación a que se refire o primeiro parágrafo deste



punto. Se, ao facer a referida idade, o/a traballador/a xubilado/a parcialmente continúa na empresa, o contrato de remuda que se celebrou por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos anuais, extinguirase, en todo caso, ao finalizar o período correspondente ao ano en que se produza a xubilación total do traballador remudado.

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

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

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

De resultar preceptiva a celebración dun contrato de remuda para a cobertura da vacante producida pola conseguinte redución de xornada, a facultade expresada no parágrafo anterior condiciónase á existencia de candidato idóneo, segundo a normativa vixente e o disposto no sistema de provisión do artigo 14 do presente convenio.

CAPÍTULO VII

Artigo 33. *Estrutura retributiva*

a) Salario base: é a parte da retribución do/da traballador/a fixada por unidade de tempo e en función do seu grupo e categoría profesional, con independencia da remuneración que corresponda por posto de traballo específico ou calquera outra circunstancia. O seu importe especificase nas táboas salariais recollidas nos anexos I a V.

b) Gratificacións extraordinarias: aboaranse dúas pagas extraordinarias, con devindicación semestral, a primeira con devindicación do 1 de decembro ao 31 de maio e pagamento



o día 15 de xuño, e a segunda con devindicación do 1 de xuño ao 30 de novembro e pagamento o 15 de decembro, conforme consta nas táboas salariais dos anexos I a V.

c) Complemento de nocturnidade: as horas traballadas entre as 22.00 horas e as 7.00 horas terán unha retribución específica que será o resultante de dividir o salario base anual de cada traballador/a pola xornada anual establecida no artigo 28, incrementada nun 25 %.

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

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

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

e) Complemento de domingos: as xornadas realizadas en domingos terán unha retribución adicional cuxo importe será fixado nas táboas salariais de cada ano de vixencia do convenio.

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

f) Días de especial significación: polo seu especial significado, o persoal que preste os seus servizos durante as noites de Nadal e/ou Aninovo percibirá unha gratificación económica cuxo importe será fixado nas táboas salariais de cada ano de vixencia do convenio.

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

Artigo 34. *Incremento salarial*

Os incrementos salariais para cada anualidade durante a vixencia do convenio son os que figuran nas táboas salariais dos anexos I a V.



Nas táboas do ano 2026 figura a contía de 1.221 euros como salario base para os grupos C, D e E, vixente a partir do 1 de abril de 2026.

Para a categoría de persoal xerocultor, animador sociocultural e técnico en animación sociocultural (Tasoc), a contía do seu salario base será de 1.235 euros, vixente a partir do 1 de xuño de 2026.

Atrasos: os atrasos correspondentes á contía de 1.221 euros, dos grupos C, D e E, devengaránse desde o 1 de abril de 2026.

As contías referidas nos parágrafos anteriores de 1.221 euros e de 1.235 euros, serán abonadas a cada persoa traballadora que lle corresponda sen a aplicación da compensación e absorción de ningún dos complementos establecidos neste convenio.

Artigo 35. *Conceptos non salariais*

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

Artigo 36. *Compensación por incapacidade temporal*

No caso de incapacidade temporal (IT) por accidente laboral e/ou enfermidade profesional na empresa se complementará a prestación económica que a persoa traballadora perciba da Seguridade Social nas seguintes porcentaxes durante os tramos que igualmente se indican e, en todo caso, como máximo ata a finalización da relación laboral.

Desde os días que van do 1 ata o 90, aboarase o complemento ata o 100 % do salario.

Desde os días que van do 91 ata o 120, aboarase o complemento ata o 95 % do salario.

Desde os días que van do 121 ata o 180, aboarase o complemento ata o 90 % do salario.

Artigo 37. *Horas extraordinarias*

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



A realización das ditas horas extraordinarias será para situacións excepcionais e argumentaranse ante os/as delegados/as de persoal.

As horas extraordinarias aboaranse ao 175 % sobre o valor do salario-hora ordinaria. Para efectos deste cálculo, a xornada anual será de 1.762 horas.

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

Artigo 38. *Días festivos*

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

- a) Acumularse ás vacacións anuais.
- b) Gozalos como descanso continuado en período distinto; neste caso, computaranse quince días por cada doce non gozados.
- c) O valor de cada día festivo compensarase con 1,3 xornadas laborais.

Para os efectos de liquidación-quitanza serán aboados:

Fórmula	Valor festivo salario mes	× 1,75
30		

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

Artigo 39. *Recibos de salarios*

É ineludible que se expidan os recibos de salarios xustificativos deste e faise patente a obrigatoriedade, por parte dos empregados, de asinalos e recollelos.

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



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

Artigo 40. *Cláusula de desvinculación*

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

1. O procedemento será o seguinte:

a) A empresa interesada na non aplicación deberá remitir á Comisión Paritaria do convenio, no prazo de trinta días naturais desde a súa publicación oficial, un escrito motivado en que fundamente a súa pretensión. Coa comunicación xuntarase a documentación en que se sustente e, en todo caso, a seguinte:

1. Balance e conta de perdas e ganancias consolidadas dos últimos tres anos.
2. Balance e conta de perdas e ganancias do ano en curso.
3. Declaración do imposto de sociedades dos últimos tres anos. Esta declaración poderá ser substituída por un informe dunha auditoría externa realizada por unha empresa acreditada para tales efectos.
4. Informe relativo aos aspectos financeiros, produtivos e organizativos actuais da empresa.
5. Certificación da situación da empresa ante a Seguridade Social e Facenda.
6. Declaración de estar ao día no pagamento de salarios.

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



b) No prazo máximo dun mes contado desde a recepción do escrito de solicitude da empresa, a Comisión Paritaria deberá resolver á vista da documentación achegada e logo de audiencia tanto dos representantes dos/das traballadores/as como dos da empresa afectada.

c) A Comisión Paritaria, en caso de considerar fundada a petición da empresa, establecerá no seu acordo o incremento salarial aplicable no período de vixencia do convenio, así como a forma e os prazos de recuperación do diferencial do incremento respecto do establecido neste convenio. En todo caso, os incrementos de futuros convenios calcularanse sobre os salarios que corresponderían en caso de non se ter aplicado esta cláusula.

d) A Comisión Paritaria expedirá unha copia válida da súa resolución, que terá o mesmo valor que o propio convenio, e remitirá exemplares dela á representación da empresa, aos representantes dos/das traballadores/as e á autoridade laboral, para efectos do seu rexistro, depósito e publicación.

e) En caso de non existir acordo na Comisión Paritaria someterase a controversia o procedemento extraxudicial de resolución de conflitos de convenios regulado no Acordo interprofesional galego (AGA).

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

2. Nos supostos en que non exista representación dos/das traballadores/as no centro de traballo afectado, a empresa, logo de comunicación a estes, dirixirase á Comisión Paritaria para os efectos previstos no punto anterior.

CAPÍTULO VIII

Artigo 41. *Licenzas*

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

- a) 15 días naturais por matrimonio.
- b) 1 día por matrimonio de fillo.
- c) 1 día por matrimonio de irmáns e cuñados.



d) 5 días en caso de falecemento do cónxuxe ou de fillos de calquera dos cónxuxes.

e) 4 días por nacemento de fillo ou adopción dun menor de tres anos.

f) 3 días por falecemento de pais de calquera dos cónxuxes.

g) 1 día por matrimonio de pais.

h) 5 días efectivos de traballo da persoa solicitante en caso de accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, dos parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Se poderá ampliar ata 7 días cando por tal motivo o/a traballador/a precise facer un desprazamento. Estes días se poderán desfrutar de xeito descontinuo dentro dos 7 días seguintes ao feito causante.

i) 2 días efectivos de traballo da persoa solicitante por falecemento dos avós, netos, e demais parentes, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. No caso de falecemento dos tíos, sobriños e curmáns que vivan no mesmo domicilio 2 días efectivos de traballo da persoa solicitante se non, 1 día.

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

k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

l) Polo tempo indispensable debidamente xustificado para someterse a exames en centros de ensino. O/a traballador/a gozará deste permiso o día natural en que teña o exame, se presta os seus servizos en xornada diúrna ou vespertina. Se o/a traballador/a traballa de noite, o permiso gozase na noite anterior ao exame.

m) 2 días por falecemento de irmáns e cuñados.

n) Polo tempo indispensable para asistir a consulta médica do Servizo Galego de Saúde, sempre que sexa debidamente xustificada. Deberá acreditarse correctamente a hora de inicio e final da consulta.

As referencias que nas alíneas anteriores do presente artigo se fan ao cónxuxe entenderanse aplicables, así mesmo, a parellas que, de maneira estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, convivan co traballador/a, e logo de certificación de convivencia que acredite a dita situación.



Todos os puntos deste artigo se ampliarán en dous días máis sempre que obriguen a desprazamentos fóra da comunidade autónoma.

Artigo 42. *Licenzas non retribuídas*

a) Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desenvolva outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional de salario de, cando menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

Artigo 43. *Excedencias*

Os/as traballadores/as que acrediten, cando menos, un ano de antigüidade na empresa poderán solicitar unha excedencia voluntaria por un período non inferior a catro meses nin superior a cinco anos.

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

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

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

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

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



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

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

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

Artigo 44. *Excedencia forzosa*

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

a) Designación ou elección dun cargo público.

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

Artigo 45. *Excedencia especial por maternidade*

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

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

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

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

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o/a traballador/a



terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, aos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva de posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

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

Artigo 46. *Pausas e redución da xornada por lactación*

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

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

CAPÍTULO IX

Artigo 47. *Dereitos sindicais*

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

- a) Ser informados previamente de todas as sancións impostas no seu centro de traballo por faltas leves, graves e moi graves.
- b) Coñecer, trimestralmente ou menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistros, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) Da vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e ocupación e tamén do resto dos pactos, condicións e usos do empresario en vigor, formulando, se é necesario, as accións legais pertinentes ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.



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

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

De 0 a 25 traballadores/as: 20 horas.

De 26 a 50 traballadores/as: 25 horas.

De 51 a 250 traballadores/as: 30 horas.

De 251 en diante: 40 horas.

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

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

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

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

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

Nos centros de traballo haberá taboleiros de anuncios en que os sindicatos poderán inserir as súas comunicacións.



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

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

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

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

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

Os sindicatos que teñan representatividade de acordo coa Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS) terán dereito a exercer a acción sindical dentro das empresas.

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

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



CAPÍTULO X**Artigo 48. *Réxime disciplinario***

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

Faltas:**a) Faltas leves:**

1. O atraso e neglixencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización dos locais, materiais ou documentos da empresa, salvo que pola súa manifesta gravidade poida ser considerada como falta grave.

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

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

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

b) Faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo.

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

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

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

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



c) Faltas moi graves:

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

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

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

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

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

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

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

8. A negligencia na administración da medicación.

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

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

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

Por faltas leves:

– Amoestación por escrito.



– Suspensión de emprego e soldo de ata tres días.

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

Por faltas graves:

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

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

Por faltas moi graves:

– Suspensión de emprego e soldo de un a tres meses.

– Despedimento.

Artigo 49. *Tramitación e prescrición*

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

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

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



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

Artigo 50. *Infraccións da empresa*

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

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

Tramitaranse de acordo coa normativa vixente.

CAPÍTULO XI

Solución extraxudicial de conflitos laborais

Artigo 51. *Adhesión ao AGA*

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

Artigo 52. *Cláusula de subrogación*

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

a) Traballadores/as en activo que presten servizos no dito centro cunha antigüidade mínima de seis meses, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou en situación análoga, sempre



e cando prestasen os seus servizos no centro de traballo de subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan a antigüidade mínima establecida na epígrafe A).

c) Traballadores/as que, con contrato de interinidade, substitúan algúns dos/das traballadores/as sinalados/as na epígrafe anterior.

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

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

2. Todos os supostos anteriormente considerados deberán ser acreditados, de xeito veraz e documentalmentemente, pola empresa saínte no prazo de sete días hábiles, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo.

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

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

3. Se a subrogación dunha nova titular da contrata implica que un/unha traballador/a realice a súa xornada en dous centros distintos e o cambio de titularidade da contrata afecta un só deles, os titulares destas xestionarán o pluriemprego legal do/da traballador/a, así como o desfrute conxunto do período de vacacións, e a empresa saínte pagará a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará a quitanza se se segue traballando para a empresa.

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



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

Documentos que deberá facilitar a empresa saínte á entrante:

- Documento de adscrición.
- Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento da Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas do persoal afectado.
- Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Copia do último contrato de traballo e das súas prórrogas, no caso de existiren.
- Relación do persoal onde se especifique nome e apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das súas vacacións copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado/a, en que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación e que non quedou pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar no poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo como nova titular.
- Será preceptivo cubrir para cada traballador o documento de adscrición que se xunta ou outro semellante que conteña, como mínimo, os mesmos datos.

Disposición derradeira

A cláusula de revisión salarial automática para o caso de ultraactividade do presente convenio colectivo contida nos parágrafos terceiro e cuarto do artigo 5 operará no caso de que, no momento de ser aplicada, o produto interior bruto (PIB) da economía española publicado polo INE ou organismo público ou privado que faga as súas veces, experimentase un incremento anual superior ao 2 %.

CVE-DOG: tfj9rnw2-pem5-env7-tw1-flhchwaisiw6



ANEXO I

Táboas salariais 2024

Grupos/categorías	Salario base	Complemento domingos	Pagas extras	Festivos especiais	Trienios	Complemento por hora nocturna
Grupo A						
Administrador/a	2.059,21 €	10,08 €	2.059,21 €	39,25 €	61,78 €	4,09 €
Xerente, director/a	2.059,21 €	10,08 €	2.059,21 €	39,25 €	61,78 €	4,09 €
Médico/a	1.729,98 €	10,08 €	1.729,98 €	39,25 €	51,90 €	3,44 €
Técnico/a superior	1.729,98 €	10,08 €	1.729,98 €	39,25 €	51,90 €	3,44 €
Grupo B						
Supervisor/a socio asistencial	1.400,68 €	10,08 €	1.400,68 €	39,25 €	42,02 €	2,78 €
Enfermeiro/a	1.400,68 €	10,08 €	1.400,68 €	39,25 €	42,02 €	2,78 €
Traballador/a social	1.400,68 €	10,08 €	1.400,68 €	39,25 €	42,02 €	2,78 €
Fisioterapeuta	1.400,68 €	10,08 €	1.400,68 €	39,25 €	42,02 €	2,78 €
Terapeuta ocupacional	1.400,68 €	10,08 €	1.400,68 €	39,25 €	42,02 €	2,78 €
Titulado/a	1.400,68 €	10,08 €	1.400,68 €	39,25 €	42,02 €	2,78 €
Grupo C						
Gobernante/a	1.143,94 €	10,08 €	1.143,94 €	39,25 €	34,32 €	2,27 €
Oficial mantemento	1.143,94 €	10,08 €	1.143,94 €	39,25 €	34,32 €	2,27 €
Oficial administrativo/a	1.143,94 €	10,08 €	1.143,94 €	39,25 €	34,32 €	2,27 €
Tasoc	1.143,94 €	10,08 €	1.143,94 €	39,25 €	34,32 €	2,27 €
Condutor/a	1.143,94 €	10,08 €	1.143,94 €	39,25 €	34,32 €	2,27 €
Xardineiro/a	1.143,94 €	10,08 €	1.143,94 €	39,25 €	34,32 €	2,27 €
Grupo D						
Xerocultor/a-aux. enfermaría	1.143,94 €	10,08 €	1.143,94 €	39,25 €	34,32 €	2,27 €
Cociñeiro/a	1.124,14 €	10,08 €	1.124,14 €	39,25 €	33,72 €	2,23 €
Auxiliar mantemento	1.124,14 €	10,08 €	1.124,14 €	39,25 €	33,72 €	2,23 €
Auxiliar administrativo/a	1.124,14 €	10,08 €	1.124,14 €	39,25 €	33,72 €	2,23 €
Camareiro/a de planta	1.124,14 €	10,08 €	1.124,14 €	39,25 €	33,72 €	2,23 €
Animador/a sociocultural	1.124,14 €	10,08 €	1.124,14 €	39,25 €	33,72 €	2,23 €
Recepcionista	1.124,14 €	10,08 €	1.124,14 €	39,25 €	33,72 €	2,23 €
Grupo E						
Lavandaría-pasador/a de ferro	1.049,43 €	10,08 €	1.049,43 €	39,25 €	31,48 €	2,08 €
Auxiliar cociña	1.049,43 €	10,08 €	1.049,43 €	39,25 €	31,48 €	2,08 €
Limpador/a	1.049,43 €	10,08 €	1.049,43 €	39,25 €	31,48 €	2,08 €
Persoal non cualificado	1.049,43 €	10,08 €	1.049,43 €	39,25 €	31,48 €	2,08 €



ANEXO II Táboas salariais 2025

Grupos/categorías	S.B.	Paga extra	Compl. domingos	Compl. por quenda festivos especiais	Trienios	Complemento por hora nocturna
Grupo A						
Administrador/a	2.116,86 €	2.116,86 €	10,36 €	40,35 €	63,51 €	4,20 €
Xerente, director/a	2.116,86 €	2.116,86 €	10,36 €	40,35 €	63,51 €	4,20 €
Médico/a	1.778,42 €	1.778,42 €	10,36 €	40,35 €	53,35 €	3,53 €
Técnico superior	1.778,42 €	1.778,42 €	10,36 €	40,35 €	53,35 €	3,53 €
Grupo B						
Supervisor/a socio asistencial	1.439,89 €	1.439,89 €	10,36 €	40,35 €	43,20 €	2,86 €
ATS/DUE	1.439,89 €	1.439,89 €	10,36 €	40,35 €	43,20 €	2,86 €
Traballador social	1.439,89 €	1.439,89 €	10,36 €	40,35 €	43,20 €	2,86 €
Fisioterapeuta	1.439,89 €	1.439,89 €	10,36 €	40,35 €	43,20 €	2,86 €
Terapeuta ocupacional	1.439,89 €	1.439,89 €	10,36 €	40,35 €	43,20 €	2,86 €
Titulado/a	1.439,89 €	1.439,89 €	10,36 €	40,35 €	43,20 €	2,86 €
Grupo C						
Gobernante/a	1.175,97 €	1.175,97 €	10,36 €	40,35 €	35,28 €	2,34 €
Oficial mantemento	1.175,97 €	1.175,97 €	10,36 €	40,35 €	35,28 €	2,34 €
Oficial administrativo/a	1.175,97 €	1.175,97 €	10,36 €	40,35 €	35,28 €	2,34 €
Tasoc	1.175,97 €	1.175,97 €	10,36 €	40,35 €	35,28 €	2,34 €
Condutor/a	1.175,97 €	1.175,97 €	10,36 €	40,35 €	35,28 €	2,34 €
Xardineiro/a	1.175,97 €	1.175,97 €	10,36 €	40,35 €	35,28 €	2,34 €
Grupo D						
Xerocultor/a-auxiliar de enfermaría	1.175,97 €	1.175,97 €	10,36 €	40,35 €	35,28 €	2,34 €
Cociñeiro/a	1.155,62 €	1.155,62 €	10,36 €	40,35 €	34,67 €	2,30 €
Auxiliar de mantemento	1.155,62 €	1.155,62 €	10,36 €	40,35 €	34,67 €	2,30 €
Auxiliar administrativo/a	1.155,62 €	1.155,62 €	10,36 €	40,35 €	34,67 €	2,30 €
Camareiro/a de planta	1.155,62 €	1.155,62 €	10,36 €	40,35 €	34,67 €	2,30 €
Animador sociocultural	1.155,62 €	1.155,62 €	10,36 €	40,35 €	34,67 €	2,30 €
Recepcionista	1.155,62 €	1.155,62 €	10,36 €	40,35 €	34,67 €	2,30 €
Grupo E						
Lavandaría-pasador/a de ferro	1.078,82 €	1.078,82 €	10,36 €	40,35 €	32,36 €	2,14 €
Auxiliar de cocina	1.078,82 €	1.078,82 €	10,36 €	40,35 €	32,36 €	2,14 €
Limpador/a	1.078,82 €	1.078,82 €	10,36 €	40,35 €	32,36 €	2,14 €
Persoal non cualificado	1.078,82 €	1.078,82 €	10,36 €	40,35 €	32,36 €	2,14 €

CVE-DOG: tfj9rnw2-pem5-env7-tw11-flhchwaisiw6



ANEXO III

Táboas salariais desde o 1 de xaneiro de 2026 ao 31 de marzo de 2026

Grupos/categorías	S.B.	Complemento domingos	Pagas extras	Días de especial significación	Trienios	Complemento por hora nocturna
Grupo A						
Administrador/a	2.178,25 €	10,66 €	2.178,25 €	41,52 €	65,35 €	4,33 €
Xerente, director/a	2.178,25 €	10,66 €	2.178,25 €	41,52 €	65,35 €	4,33 €
Médico/a	1.829,99 €	10,66 €	1.829,99 €	41,52 €	54,90 €	3,64 €
Técnico superior	1.829,99 €	10,66 €	1.829,99 €	41,52 €	54,90 €	3,64 €
Grupo B						
Supervisor/a socio asistencial	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
ATS/DUE	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Traballador social	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Fisioterapeuta	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Terapeuta ocupacional	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Titulado/a	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Grupo C						
Gobernante/a	1.210,07 €	10,66 €	1.210,07 €	41,52 €	36,30 €	2,40 €
Oficial mantemento	1.210,07 €	10,66 €	1.210,07 €	41,52 €	36,30 €	2,40 €
Oficial administrativo/a	1.210,07 €	10,66 €	1.210,07 €	41,52 €	36,30 €	2,40 €
Tasoc	1.210,07 €	10,66 €	1.210,07 €	41,52 €	36,30 €	2,40 €
Conductor/a	1.210,07 €	10,66 €	1.210,07 €	41,52 €	36,30 €	2,40 €
Xardineiro/a	1.210,07 €	10,66 €	1.210,07 €	41,52 €	36,30 €	2,40 €
Grupo D						
Xerocultor/a-auxiliar de enfermería	1.210,07 €	10,66 €	1.210,07 €	41,52 €	36,30 €	2,40 €
Cociñeiro/a	1.189,13 €	10,66 €	1.189,13 €	41,52 €	35,67 €	2,36 €
Auxiliar de mantemento	1.189,13 €	10,66 €	1.189,13 €	41,52 €	35,67 €	2,36 €
Auxiliar administrativo/a	1.189,13 €	10,66 €	1.189,13 €	41,52 €	35,67 €	2,36 €
Camareiro/a de planta	1.189,13 €	10,66 €	1.189,13 €	41,52 €	35,67 €	2,36 €
Animador sociocultural	1.189,13 €	10,66 €	1.189,13 €	41,52 €	35,67 €	2,36 €
Recepcionista	1.189,13 €	10,66 €	1.189,13 €	41,52 €	35,67 €	2,36 €
Grupo E						
Lavandaría-pasador/a de ferro	1.110,10 €	10,66 €	1.110,10 €	41,52 €	33,30 €	2,21 €
Auxiliar de cociña	1.110,10 €	10,66 €	1.110,10 €	41,52 €	33,30 €	2,21 €
Limpador/a	1.110,10 €	10,66 €	1.110,10 €	41,52 €	33,30 €	2,21 €
Persoal non cualificado	1.110,10 €	10,66 €	1.110,10 €	41,52 €	33,30 €	2,21 €

CVE-DOG: tfj9rnw2-pem5-env7-tw1-flhchwaisiw6



ANEXO IV

Táboas salariais desde o 1 de abril de 2026 ao 31 de maio de 2026

Grupos/categorías	S.B.	Complemento domingos	Pagas extras	Días de especial significación	Trienios	Complemento por hora nocturna
Grupo A						
Administrador/a	2.178,25 €	10,66 €	2.178,25 €	41,52 €	65,35 €	4,33 €
Xerente, director/a	2.178,25 €	10,66 €	2.178,25 €	41,52 €	65,35 €	4,33 €
Médico/a	1.829,99 €	10,66 €	1.829,99 €	41,52 €	54,90 €	3,64 €
Técnico superior	1.829,99 €	10,66 €	1.829,99 €	41,52 €	54,90 €	3,64 €
Grupo B						
Supervisor/a socio asistencial	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
ATS/DUE	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Traballador social	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Fisioterapeuta	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Terapeuta ocupacional	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Titulado/a	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Grupo C						
Gobernante/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Oficial mantemento	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Oficial administrativo/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Tasoc	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Condutor/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Xardineiro/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Grupo D						
Xerocultor/a-auxiliar de enfermería	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Cociñeiro/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Auxiliar de mantemento	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Auxiliar administrativo/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Camareiro/a de planta	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Animador sociocultural	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Recepcionista	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Grupo E						
Lavandaría-pasador/a de ferro	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Auxiliar de cocina	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Limpador/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Persoal non cualificado	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €

CVE-DOG: tfj9rnw2-pem5-env7-tw1-flhchwaisw6



ANEXO V

Táboas salariais desde o 1 de xuño de 2026 ao 31 de decembro de 2026

Grupos/categorías	S.B.	Complemento domingos	Pagas extra	Días de especial significación	Trienios	Complemento por hora nocturna
Grupo A						
Administrador/a	2.178,25 €	10,66 €	2.178,25 €	41,52 €	65,35 €	4,33 €
Xerente, director/a	2.178,25 €	10,66 €	2.178,25 €	41,52 €	65,35 €	4,33 €
Médico/a	1.829,99 €	10,66 €	1.829,99 €	41,52 €	54,90 €	3,64 €
Técnico superior	1.829,99 €	10,66 €	1.829,99 €	41,52 €	54,90 €	3,64 €
Grupo B						
Supervisor/a socio asistencial	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
ATS/DUE	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Traballador social	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Fisioterapeuta	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Terapeuta ocupacional	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Titulado/a	1.481,65 €	10,66 €	1.481,65 €	41,52 €	44,45 €	2,94 €
Grupo C						
Gobernante/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Oficial mantemento	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Oficial administrativo/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Tasoc	1.235,00 €	10,66 €	1.235,00 €	41,52 €	37,05 €	2,45 €
Condutor/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Xardineiro/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Grupo D						
Xerocultor/a-auxiliar de enfermería	1.235,00 €	10,66 €	1.235,00 €	41,52 €	37,05 €	2,45 €
Cociñeiro/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Auxiliar de mantemento	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Auxiliar administrativo/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Camareiro/a de planta	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Animador sociocultural	1.235,00 €	10,66 €	1.235,00 €	41,52 €	37,05 €	2,45 €
Recepcionista	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Grupo E						
Lavandaría-pasador/a de ferro	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Auxiliar de cocina	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Limpador/a	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €
Persoal non cualificado	1.221,00 €	10,66 €	1.221,00 €	41,52 €	36,63 €	2,43 €

CVE-DOG: tfj9rnw2-pem5-env7-tw1-flhchwaisiw6



ANEXO VI
Asimilacións

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

Grupo A:

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

Grupo B:

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

Grupo C:

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

Grupo D:

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

Grupo E:

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

ANEXO VII
Funcións

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

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



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

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

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

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

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

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

Supervisar o traballo do persoal.

Supervisar o estado sanitario das dependencias do centro.

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

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

ATS/DUE:

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

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



Tomar a presión sanguínea, o pulso e a temperatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Traballador/a social:

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



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

Realizar os tratamentos sociais mediante o servizo social de cada caso e de grupo a todos os residentes.

Fomentar a integración e participación dos/das residentes na vida do centro e da contorna.

Coordinar os grupos de traballo e animación sociocultural.

Participar na Comisión Técnica.

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

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

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

Visitar os residentes enfermos.

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

Fisioterapeuta:

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

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

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



Coñecer os recursos propios na súa especialidade no ámbito territorial.

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

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

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

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

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

Terapeuta ocupacional:

Participar no plan xeral de actividades do centro.

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

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

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

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

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

Xerocultor/a, auxiliar de enfermaría en xeriatría:

É o persoal que, baixo a dependencia do director do centro ou a persoa que determine, ten como función a de asistir o/a usuario/a da residencia na realización das actividades da vida



cotiá que non poida realizar por el/ela mesmo/a, por mor da súa capacidade, efectuar aqueles traballos encamiñados á súa atención persoal e do seu contorno. Entre outros, indícase:

- a) Hixiene persoal do/da usuario/a.
- b) Segundo o plan funcional das residencias, terá que efectuar a limpeza e o mantemento dos utensilios dos/das residente/s, facer as camas, recoller a roupa, levala á lavandaría e colaborar no mantemento dos cuartos.
- c) Darlles de comer a aqueles/as usuarios/as que non o poidan facer por si mesmos. Neste sentido, ocuparase igualmente da recepción e distribución das comidas aos usuarios.
- d) Realizar os cambios posturais e aqueles servizos auxiliares que lle sexan encomendados, de acordo coa súa preparación técnica.
- e) Comunicar as incidencias que se produzan sobre a saúde dos/das usuarios/as.
- f) Limpar e preparar o mobiliario, materiais e aparellos da caixa de urxencias.
- g) Acompañar o/a usuario/a nas saídas, paseos, xestións, excursións, xogos e tempo libre en xeral. Colaborar co equipo de profesionais mediante a realización de tarefas elementais que complementen os servizos especializados daqueles, para proporcionar a autonomía persoal do residente e a súa inserción na vida social.
- h) En todas as relacións ou actividades co residente, procurar complementar o traballo asistencial, educativo e formativo que reciban dos profesionais respectivos.
- i) Actuar na coordinación e baixo a responsabilidade dos profesionais de que dependan directamente.
- j) Sixilo profesional sobre os procesos patolóxicos que sufran os residentes, así como asuntos referentes á súa intimidade.
- k) En xeral, todas aquelas actividades que, sen seren especificadas antes, lle sexan encomendadas, que estean incluídas no exercicio da súa profesión e preparación técnica, e que teñan relación co sinalado anteriormente.



Oficial administrativo:

É o/a traballador/a que actúa ás ordes dos órganos directivos do centro e ten ao seu cargo un servizo determinado dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen outros/as traballadores/as ás súas ordes, realiza traballos que exixan cálculos, estudos, preparación e condicións adecuadas, tales como cálculos de estatística, transcripción de libros de contas correntes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculos de nóminas de salarios, soldos e operacións análogas, de forma manual ou mecanizada.

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

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

Auxiliar administrativo/a:

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

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

Técnico/a en actividades socioculturais (Tasoc):

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

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

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

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



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

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

Realización de programas e proxectos específicos.

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

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

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

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

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

Oficial de mantemento:

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

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

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

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



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

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

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

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

Condutor/a:

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

Xardineiro/a:

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

Auxiliar de mantemento:

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

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

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



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

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

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

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

Cociñeiro/a:

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

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

Dispoñer entre o persoal de cociña a montaxe dos carros cos menús elaborados.

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

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

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

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

CVE-DOG: tfj9rnw2-pem5-env7-tw11-flhchwaisiw6



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

Baixo as ordes do/da cociñeiro/a realizarán a preparación dos víveres para o seu condimento, o acendido e mantemento do forno e fogares, montarán e desmontarán carros de comidas e encargaranse da súa limpeza.

A limpeza dos útiles da cociña e comedor, realizar as tarefas propias de comedor-office, montar e desmontar as mesas dos comedores, limpeza destas, limpeza da vaixela da planta, e todas as funcións relacionadas coas ditas tarefas. Porase un coidado especial no uso dos materiais encomendados.

Gobernante/a:

Organizar, distribuír e coordinar os servizos de comedor ou office, lavandaría, lenzaría e limpeza.

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

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

Ter coñecemento do número de servizos diarios realizados no departamento.

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

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

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

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



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

Porteiro/a recepcionista:

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

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

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

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

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

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

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

Limpador/a:

Realizará o seu traballo ás ordes inmediatas do/da gobernante/a ou da dirección.

Terá que desenvolver as seguintes funcións:

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



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

Lavandeiro/a pasador/a de ferro:

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

Terá que desenvolver as seguintes funcións:

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

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

Persoal non cualificado:

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

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

ANEXO VIII

Baremo

Por cada ano na empresa: 1,2 puntos.

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

Títulos e diplomas relacionados co posto que se solicita:

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



ANEXO IX**Medidas planificadas para a igualdade
e non discriminación das persoas LGTBI+**

Primeiro. Cláusula de igualdade de trato e non discriminación.

As empresas crearán un contexto favorable á diversidade e ao avance na erradicación da discriminación das persoas LGTBI+, non só pola orientación e identidade sexual, senón tamén pola expresión de xénero ou as características sexuais.

Segundo. Acceso ao emprego.

As empresas contribuirán a erradicar estereotipos no acceso ao emprego das persoas LGTBI+, especialmente a través da formación adecuada das persoas que participan nos procesos de selección.

Para iso é preciso establecer criterios claros e concretos para garantir un adecuado proceso de selección e contratación que priorice a formación ou idoneidade da persoa para o posto de traballo, independentemente da súa orientación e identidade sexual ou da súa expresión de xénero, con especial atención ás persoas trans, como colectivo especialmente vulnerable.

Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

A clasificación, promoción profesional e ascensos non comportarán discriminación directa nin indirecta para as persoas LGTBI+, baseándose en elementos obxectivos, entre outros os de cualificación e capacidade, garantindo o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.

Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe.

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI+ no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e na non discriminación. A formación irá dirixida a todo o persoal, incluíndo os mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos.



Os aspectos mínimos que deberán conter son:

– Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI+ recollidas no convenio ou convenios colectivos de aplicación na empresa ou nos acordos de empresa, se é o caso, así como do seu alcance e contido.

– Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidos na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

– Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, no caso de que se dispoña del.

– Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou á violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

Fomentaranse medidas para garantir a utilización dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

Quinto. Contornas laborais diversas, seguras e inclusivas

Promoverase a heteroxeneidade dos cadros de persoal para lograr contornas laborais diversas, inclusivas e seguras. Para iso garantirase a protección fronte a comportamentos LGTBI+fóbicos, especialmente a través dos protocolos fronte ao acoso e á violencia no traballo.

Sexto. Permisos e beneficios sociais

Deberase atender á realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito LGTBI+, garantindo o acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero.

Neste sentido garantirase a todas as persoas traballadoras o goce en condicións de igualdade dos permisos que, se é o caso, establezan os convenios ou acordos colectivos para a asistencia a consultas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas trans.



Sétimo. *Réxime disciplinario*

Consideraranse como moi graves as condutas constitutivas de acoso cara ás persoas pola súa orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais.

ANEXO X**Protocolo contra a discriminación e o acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar**

Para aquelas empresas que non dispoñan do seu propio Protocolo de actuación fronte ao acoso e á violencia contra as persoas LGTBI+, seralles de aplicación o seguinte:

Este protocolo responde á necesidade de previr, sensibilizar e, se é o caso, erradicar calquera conduta contraria á diversidade e á inclusión na contorna laboral, todo iso en aplicación da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI; da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual; da Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación; e do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta obriga poderá entenderse cumprida cando a empresa conte cun protocolo xeral fronte ao acoso e á violencia que prevexa medidas para as persoas LGTBI+ ou ben o amplíe especificamente para incluílas.

O acoso supón un atentado contra o dereito á integridade física e moral e á igualdade de trato, amparado nos artigos 10, 14, 15 e 18 da Constitución española e nos artigos 4 e 17 do Estatuto dos traballadores, así como na Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, respecto do dereito á protección da saúde de todas as persoas traballadoras.

Para aquelas empresas que non teñan o referido protocolo, aplicarase o establecido no anexo II do Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas, coas seguintes especialidades:

a) Declaración de principios na que se manifeste o compromiso explícito e firme de non tolerar no seo da empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso



por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero, quedando expresamente prohibida calquera conduta desta natureza.

b) Ámbito de aplicación: o protocolo será de aplicación directa ás persoas que traballan na empresa, independentemente do vínculo xurídico que as una a esta, sempre que desenvolvan a súa actividade dentro do ámbito organizativo da empresa, incluído o ámbito dixital –comunicacións realizadas a través de plataformas e tecnoloxías da información–.

Tamén se aplicará a quen solicite un posto de traballo, ao persoal de posta á disposición, provedores, clientes, visitas e persoas usuarias. No caso de que resulte implicado persoal alleo á empresa, darase coñecemento do suceso á súa respectiva empregadora ou, se é o caso, á administración titular do servizo, para que sexa esta quen adopte as medidas oportunas, en coordinación cos procedementos internos que cada empresa puidese ter para a xestión destes supostos.

c) Principios reitores e garantías do procedemento:

– Axilidade, dilixencia e rapidez na investigación e resolución da conduta denunciada, que deberán realizarse sen demoras indebidas, respectando os prazos que se determinen para cada parte do proceso e que constarán no protocolo.

– Respecto e protección da intimidade e dignidade das persoas afectadas, ofrecendo un tratamento xusto a todas as implicadas.

– Confidencialidade: as persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva; non transmitirán nin divulgarán información sobre o contido das denuncias presentadas, en proceso de investigación ou resoltas.

– Protección suficiente da vítima fronte a posibles represalias, atendendo ao coidado da súa seguridade e saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas derivadas desta situación e considerando especialmente as circunstancias laborais que rodean a persoa agredida.

– Contradición, co fin de garantir unha audiencia imparcial e un trato xusto para todas as persoas afectadas.

– Restitución das vítimas: se o acoso realizado se concretase nunha modificación das condicións laborais da vítima, a empresa deberá restituíla ás condicións anteriores, se así o solicitase.



– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido e será declarado nulo calquera acto constitutivo de represalia, incluídas as ameazas e tentativas de represalia contra as persoas que presenten unha comunicación ou denuncia polos medios habilitados para iso, comparezan como testemuñas ou axuden ou participen nunha investigación sobre acoso.

d) Procedemento de actuación:

– Crearase no seo das empresas afectadas por este convenio colectivo unha comisión de actuación para a instrución e seguimento dos casos de acoso e violencia contra o colectivo LGTBI+, por razón de identidade ou expresión de xénero ou características sexuais, formada polo número de persoas que se determine atendendo ás características e necesidades de cada caso. Cando exista representación legal das persoas traballadoras no centro de traballo, a mesma poderá ser paritaria entre a representación destas e a da empresa.

Estas persoas deberán contar cunha formación específica. Non se xerará ningún complemento retributivo por formar parte desta comisión.

A denuncia poderá ser presentada pola persoa afectada ou por quen esta autorice, mediante o procedemento acordado para o efecto e ante a persoa que se determine da comisión encargada do proceso de investigación.

No caso de que a denuncia non sexa presentada directamente pola persoa afectada, deberá incluírse o seu consentimento expreso e informado para iniciar as actuacións do protocolo.

Tras a recepción da queixa ou denuncia pola Comisión creada para tal efecto, se desde o inicio se constata a situación de acoso, adoptaranse medidas cautelares ou preventivas que afasten a vítima da persoa acosadora mentres se desenvolve o procedemento de actuación ata a súa resolución; no caso de non poder seren separadas pola situación laboral ou por calquera outra causa que o impida, as empresas poderán suspender de emprego a persoa supostamente acosadora mentres se resolve o procedemento.

A Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de maneira individualizada.

No prazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoque a Comisión, esta deberá emitir un informe vinculante nun dos seguintes sentidos:

i) Constatar indicios de acoso obxecto do protocolo e, se procede, propoñer a apertura do expediente sancionador.



ii) Non apreciar indicios de acoso obxecto do protocolo.

O informe deberá incluír, como mínimo, a descrición dos feitos, a metodoloxía empregada, a valoración do caso, os resultados da investigación e as medidas cautelares ou preventivas, se proceden.

e) Resolución: nesta fase adoptaranse as medidas de actuación necesarias tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención do informe emitido pola Comisión.

Se existen evidencias da existencia dunha situación de acoso por razón de orientación e identidade sexual ou expresión de xénero, instarase a incoación dun expediente sancionador por unha situación probada de acoso, solicitarase a adopción de medidas correctoras e, se procede, continuarán aplicándose as medidas de protección á vítima; igualmente, poderase trasladar á autoridade competente ou ao Ministerio Fiscal para que adopten as medidas necesarias.

Se a Comisión Instrutora determina a existencia de acoso por razón de orientación e identidade sexual ou expresión de xénero, a posible sanción que, se é o caso, impoña a empresa vincularase directamente ao expediente da persoa sancionada.

Se non existen evidencias da existencia dunha situación de acoso, procederase ao arquivo da denuncia.

