

ANEXO III

DECLARACIÓN RESPONSABLE ACREDITATIVA DE QUE LOS LUGARES DONDE SE IMPARTIRÁN LAS ACCIONES FORMATIVAS SON APTOS PARA ESTA FINALIDAD

D./Dña. con DNI nº en calidad de de la entidad/empresa

EXPONE:

Que con motivo de presentar una solicitud para la convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas dirigidas a trabajadores/as ocupados para el ejercicio de 2011,

DECLARA RESPONSABLEMENTE:

Que el local que se identifica a continuación:

- , calle , nº , localidad

reúne las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación vigente, y es apto para la impartición de acciones formativas.

Y, para que conste, lo firmo

, de de 20

Resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo laboral de ámbito interprovincial de la empresa Fundación Valdegodos.

Visto el texto del convenio colectivo laboral de ámbito interprovincial de la empresa Fundación Valdegodos (código del convenio 82000782012004), que se suscribió, el 27 de diciembre de 2010, entre la representación empresarial y la central sindical UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90º, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de Relaciones Laborales

ACUERDA:

Primero.-Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de

la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, del 18 de noviembre).

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

Santiago de Compostela, 7 de marzo de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director general de Relaciones Laborales

ANEXO

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

Artículo preliminar.-El presente convenio se suscribe por las siguientes partes:

Por la empresa: la *Fundación Valdegodos*, declarada de interés social.

Por los trabajadores: el Comité de Empresa y los delegados sindicales.

Artículo 1º.-*Ámbito funcional.*

El presente convenio será de aplicación en todos los centros y residencias para las personas mayores que gestione directamente la *Fundación Valdegodos*, sean o no de su propiedad, y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad sea pública.

Artículo 2º.-*Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo gestionados por la *Fundación Valdegodos* en Ourense y Lugo.

Artículo 3º.-*Ámbito personal.*

Queda comprendido en el ámbito del convenio el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo afectados por el mismo. Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración pública.

Artículo 4º.-*Vigencia y duración.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5º.-*Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, habrá de realizarse por escrito y entregarse a la otra parte de modo fehaciente.

En caso de no producirse dicha denuncia se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por períodos anuales o hasta que no sea sustituido por otro convenio entre las partes, y las retribuciones que aparecen en el anexo I se incrementarán según el IPC correspondiente al año anterior.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

Artículo 6º.-*Garantía ad personam. Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla antes de la firma de este convenio.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio perciba salarios superiores en cómputo anual a los determinados en el presente convenio, se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual bruta la retribución anual acordada en el presente convenio;

la cantidad resultante dividida por catorce será el importe del citado complemento personal, el cual se distribuirá en catorce mensualidades.

Artículo 7º.-*Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente. La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de treinta días desde la presentación de la situación.

Para los casos de discrepancias, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución extrajudicial de conflictos (ASEC).

Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros, dos por la representación de la *Fundación Valdegodos* y otros dos en representación del personal firmante de este convenio.

Artículo 8º.-*Organización y tiempo de trabajo.*

La organización de trabajo es facultad y responsabilidad de la fundación, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 9º.-*Clasificación profesional.*

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

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A: director/a, gerente y titulado superior.

Grupo B: titulado medio y supervisor/a.

Grupo C: personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en que están inscritas.

Artículo 10º.-*Período de prueba.*

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores de dos meses. Para aquellos de categorías que requieran titulación media o superior, el período de prueba será de seis meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito y, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes podrán resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 11º.-*Contratos eventuales previstos en el artículo 15º.1.b) del Real decreto legislativo 1/1995.*

Los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15º.1.b) del Real decreto legislativo 1/1995 podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de referencia de 18 meses. Dicha duración puede ser inicial o por prórroga.

Artículo 12º.-*Cese voluntario.*

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la fundación deberá notificarlo a la misma al menos con un mes de antelación.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso será de 14 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la fundación para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

Artículo 13º.-*Formación profesional.*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 14º.-*Promoción interna.*

En base a lo establecido en el artículo anterior y siempre que existan vacantes en la plantilla de personal, la fundación podrá facilitar la promoción interna a puestos de trabajo de superior categoría a aquellos trabajadores que hayan obtenido los títulos académicos, profesionales o cursillos de formación reconocidos oficialmente, que le acrediten para la realización del puesto de trabajo al que promociona.

Artículo 15º.-*Salud laboral.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados

con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Participación del personal. Comité de Seguridad y Salud Laboral. Dado que la *Fundación Valdegodos* gestiona varios centros de trabajo, se constituye el Comité de Seguridad y Salud con carácter de intercentros. El Comité Intercentros asume todas las competencias que en materia de seguridad y salud laboral pueda corresponder, en este ámbito, a cualquier representación de los trabajadores y a la fundación. El Comité Intercentros es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán las definidas en los artículos 35º y 36º de la Ley 31/1995, así como las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

La representación legal del personal del centro podrá nombrar miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral a cualquier trabajador que considere oportuno. Cuando sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los miembros del comité.

La empresa deberá facilitar a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 16º.-*Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o

cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Artículo 17º.-*Ropa de trabajo.*

La fundación está obligada a facilitar dos uniformes y un par de calzado al año, homologados según la legislación vigente. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como a cuidarla.

Asimismo, los trabajadores estarán obligados a llevar una tarjeta identificativa con los siguientes datos: nombre, apellidos y categoría.

Artículo 18º.-*Protección de las víctimas de la violencia de género.*

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (NDL 2001 BOE'04), de medidas de protección integral contra la violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 19º.-*Jornada y horario de trabajo.*

A efectos de su determinación, se considera jornada anual efectiva el número de horas en las que los trabajadores tienen que desarrollar la prestación de servicios a lo largo de un año de 365 días, ya descontados en el cálculo 30 días de vacaciones (artículo 24º), cinco días de libre disposición (artículo 20º) y los 14 festivos oficiales (artículo 21º).

Teniendo en cuenta lo expuesto en el párrafo anterior, se establece una jornada anual efectiva máxima de 1.765 horas (ya descontados los 30 días de vacaciones, cinco días de libre disposición y 14 festivos oficiales), ya sea en turno partido o continuo, sobre una media de cuarenta horas semanales.

En los turnos de trabajo y horarios de los trabajadores constarán 1.800 horas de trabajo, a los que habrá que ir descontando los cinco días de libre disposición (35 horas) a medida que se disfruten.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

Corresponde a la fundación establecer los turnos de trabajo y horarios, de los cuales se entregará una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

En la elaboración de los turnos, la fundación procurará que cada trabajador disfrute, al menos, de un fin de semana libre al mes.

El personal que realice turno continuo tendrá derecho a realizar una pausa de veinte minutos, que será computada como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20º.-*Días de libre disposición.*

Los trabajadores tendrán derecho anualmente, además de a las correspondientes libranzas del calendario laboral y del período vacacional, a cinco días de libre disposición cuando la prestación del servicio abarque los 12 meses del año natural. En los supuestos en los que la prestación de servicio sea inferior a 12 meses, los días de libre disposición se calcularán de modo proporcional a razón de un día por cada 73 días naturales de servicio ininterrumpido.

Estos días ya figuran descontados en la jornada anual efectiva establecida en el artículo 19º. Para su disfrute, los trabajadores han de realizar las oportunas solicitudes a la dirección de su centro de trabajo con suficiente antelación. Se procurará atender la petición de los solicitantes, si bien se entiende que el disfrute de los días de libre disposición ha de ser compatible con la organización del trabajo.

En todo caso, el trabajador disfrutará de estos cinco días antes del 15 de enero del año siguiente.

Artículo 21º.-*Festivos oficiales.*

Se consideran festivos oficiales los 14 días establecidos en el calendario que anualmente se publica en el *Diario Oficial de Galicia*.

A los trabajadores que realicen turnos se les compensarán los 14 festivos oficiales con 14 días de descanso sueltos a lo largo del año, a razón de al menos un día por mes. Estos días se denominarán LF (libranza por festivo) en los calendarios y horarios de trabajo. Estos 14 días ya figuran descontados en la jornada anual efectiva establecida en el artículo 19º.

El trabajador no tendrá derecho a ser compensado por los días festivos que coincidan con su período de vacaciones.

El personal que trabaje en días festivos oficiales tendrá derecho a ser compensado con un día de libranza por cada cuatro festivos que trabaje. En la jornada anual efectiva no se computarán estos días de compensación, de modo que la jornada anual efectiva seguirá siendo de 1.765 horas aun cuando la jornada real sea inferior (anexo II).

Exclusivamente, cuando al finalizar el año un trabajador haya trabajado 11 días festivos, los tres últimos días se acumularán al primer festivo trabajado el año siguiente para completar así un ciclo de 4 días festivos trabajados que dará lugar a un descanso. El primer día festivo trabajado en un año, que se sume a los tres días que hayan quedado pendientes del año anterior, se entenderá que queda ya compensado.

Por su especial significado, se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año. Exclusivamente, el personal que preste sus servicios las noches del 24 y 31 de diciembre será compensado con una cantidad económica que figura en el anexo I, equivalente al doble de cualquier otra noche.

Artículo 22º.-*Cambio de turno.*

Corresponde a la fundación conceder los cambios de turno del personal. Serán los directores de cada centro, previa solicitud con antelación mínima de cuarenta y ocho horas, quienes autoricen los cambios de turnos, y es imprescindible que la solicitud esté firmada por los dos trabajadores que efectúen el cambio.

En caso de concurrencia de solicitudes dentro de la misma jornada y, si como consecuencia del número de ellas se produjesen distorsiones en el funcionamiento del centro que impidan la autorización de su totalidad, se tendrá en cuenta para su concesión:

1º.-El acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad.

2º.-El número de cambios que haya efectuado con anterioridad.

3º.-La antigüedad del trabajador.

Artículo 23º.-*Descanso semanal.*

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción o bien tres días cada dos semanas. Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la fundación y el personal.

Artículo 24º.-*Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales será retribuido. La duración de las vacaciones será de treinta días naturales, que ya figuran descontados en la jornada anual efectiva establecida en el artículo 19º, y su disfrute se puede distribuir en dos quincenas naturales, es decir, primera o segunda quincena del mes.

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

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

Los trabajadores conocerán las fechas de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones en la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de un embarazo, parto o lactancia natural, maternidad, enfermedad común, accidente no laboral o contingencia profesional, tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o el permiso que estuviese disfrutando, al finalizar el período de suspensión, aunque ya hubiera acabado el año natural al que corresponda.

Artículo 25º.-*Jubilación a los sesenta y cinco años.*

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente a los sesenta y cinco años, sin perjuicio de que la fundación pueda pactar con un trabajador su continuidad en el trabajo.

No obstante, teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector de la atención a personas mayores y/o dependientes, se acuerda la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

Artículo 26º.-*Estructura retributiva.*

a) Salario base. Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

b) Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad del salario base y antigüedad; la primera con devengo del 1 de enero a 30 de junio, y abono el día 15 de julio; y la segunda con devengo del 1 de julio a 31 de diciembre, y abono el 15 de diciembre.

c) Plus transporte. Una vez aplicada la garantía *ad personam*, se establece un plus de transporte no salarial, no cotizable a la Seguridad Social, en la cuantía reflejada en el anexo I. Este plus no se percibirá durante el período de disfrute de vacaciones.

d) Plus nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente. Los trabajadores que realicen entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente una parte no inferior a 6 horas de su jornada diaria de trabajo tendrán una retribución específica según categorías y por noche, que se establece en la siguiente cuantía:

-Auxiliares de clínica, gerocultores/as y porteros/as: 31,47 €.

-Enfermeras: 31,97 €.

Este plus no será de aplicación para el personal con contratos específicos para realizar trabajo nocturno.

e) Antigüedad. La antigüedad se fija en la cuantía de 21,11 euros cada tres años de servicios prestados a la empresa.

f) Plus de domingos. Se establece un plus de domingos que se fija en la cuantía del 1% del salario base mensual.

g) Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según consta en el artículo 27º.

h) Plus de disponibilidad. Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica de 20 euros.

Artículo 27º.-*Horas extraordinarias.*

Se establece un número máximo de 80 horas extraordinarias al año, no se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I.

Artículo 28º.-*Plus de disponibilidad.*

La empresa voluntariamente podrá establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte de los trabajadores. Aquel trabajador que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El trabajador vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo en el tiempo más breve posible. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerido hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de treinta minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador prevé que tardará más de treinta minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, los trabajadores quedarán obligados a

ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinaria el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 27º del convenio.

Artículo 29º.-*Incapacidad laboral.*

En caso de incapacidad laboral por accidente no laboral o enfermedad común, la fundación abonará el 75% de la base de cotización que se utilice para calcular dicha prestación de incapacidad, durante los tres primeros días de baja.

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral, la fundación abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad laboral, garantizando el 100 por 100 del salario (salario base, complemento *ad personam* y antigüedad), durante los veintinueve primeros días de baja.

Artículo 30º.-*Indemnizaciones.*

Se establece la siguiente indemnización para los trabajadores afectados por este convenio:

a) En caso de muerte derivada de accidente de trabajo (incluido *in itinere*) y/o enfermedad profesional, 24.000 € por cada uno.

b) En caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo (incluido *in itinere*) y/o enfermedad profesional, 36.000 € por cada uno.

La referida indemnización se cubrirá mediante póliza de seguros y sólo abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

Artículo 31º.-*Incremento retribuciones.*

Las retribuciones para el año 2011 figuran en el anexo I.

En el año 2012 las retribuciones serán las mismas que en el 2011. En los años 2013 y 2014 las retribuciones de salario base y antigüedad se incrementarán según el IPC del año inmediatamente anterior.

Artículo 32º.-*Permisos y licencias.*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.

c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, el plazo se verá ampliado a cinco días.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 kilómetros, los cinco días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el trabajador deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

Artículo 33º.-*Licencias no retribuidas.*

Licencias por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses.

Artículo 34º.-*Excedencias.*

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la fundación podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad. La contestación, que deberá ser escrita, debe ser recibida en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su

categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

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

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

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

Artículo 35º.-*Excedencia forzosa.*

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

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Excedencia especial por maternidad. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

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

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

Esta opción solo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

Excedencia por cuidado de familiares. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender

al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad. El personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 36º.-Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo (NDL 661 BOE'07), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará entre las partes y se aplicará un plan de igualdad, que consistirá en un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de

situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 37º.-Relaciones laborales.

Todo lo que no se cita en este convenio se regirá por las normas generales del Estatuto de los trabajadores y la normativa vigente de residencias privadas de personas mayores.

ANEXO I Retribuciones año 2011

Grupo	Categoría profesional	Salario base por 14 mensualidades (euros)	Antigüedad por 14 mensualidades (euros)	Plus transporte por 11 mensualidades (euros)	Noche (euros)	Plus disponibilidad (euros)	Hora extra (euros)	Festivo especial (euros)
A	Gerente	1.472,72	21,11	49,10				
A	Director/a	1.472,72	21,11	49,10				
A	Médico	1.227,26	21,11	49,10		20,00	11,24	
A	Titulado superior	1.227,26	21,11	49,10		20,00	11,24	
B	ATS/DUE	981,81	21,11	49,10	31,97	20,00	9,00	63,94
B	Trabajador social	981,81	21,11	49,10		20,00	9,00	
B	Fisioterapeuta	981,81	21,11	49,10		20,00	9,00	
B	Terapeuta ocupacional	981,81	21,11	49,10		20,00	9,00	
B	Titulado medio	981,81	21,11	49,10		20,00	9,00	
B	Gobernante/a	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
B	Supervisor/a	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
B	Encargado de servicios	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
C	Técnico superior en nutrición	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
C	TASOC	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
C	Oficial/a mantenimiento	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
C	Oficial/a administrativo	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
C	Conductor	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
C	Jardinero	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
C	Auxiliar de clínica	790,37	21,11	49,10	31,47	20,00	7,24	62,94
C	Oficial de oficios diversos	790,37	21,11	49,10		20,00	7,24	
C	Gerocultor/a	775,67	21,11	49,10	31,47	20,00	7,11	62,94
C	Auxiliar mantenimiento	775,67	21,11	49,10		20,00	7,11	
C	Auxiliar administrativo	775,67	21,11	49,10		20,00	7,11	
C	Portero	775,67	21,11	49,10	31,47	20,00	7,11	62,94
C	Celador	775,67	21,11	49,10		20,00	7,11	
C	Cocinero/a	812,86	21,11	49,10		20,00	7,46	
C	Cuidador/a	768,78	21,11	49,10		20,00	7,04	
C	Ayudante de cocina	754,47	21,11	49,10		20,00	6,91	
C	Limpiador/a	754,47	21,11	49,10		20,00	6,91	
D	Personal no cualificado	754,47	21,11	49,10		20,00	6,91	

ANEXO II Tabla de compensación por festivos trabajados

Días festivos trabajados al año	Compensación/descanso	Jornada anual efectiva (horas)	Jornada anual real (horas)
4	1 día	1.765	1.758
8	2 días	1.765	1.751
12	3 días	1.765	1.744