

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 10 de febrer de 2023, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de Fontilles, Fundació de la Comunitat Valenciana, per al centre de treball Sanatori Sant Francesc de Borja. [2023/2166]

Vist el text del Conveni col·lectiu de Fontilles, Fundació de la Comunitat Valenciana, per al centre de treball SANATORI Sant Francesc de Borja, codi 80/01/0013/2022, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part, per la Fundació, i, d'una altra, per la representació de les persones treballadores d'aquesta, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; l'article 10.2 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desplega el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 10 de febrer de 2023.— El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENI COL·LECTIU PER A FONTILLES, FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA

CAPÍTOL I

1. Àmbit funcional, personal i territorial

Aquest conveni col·lectiu regula les condicions laborals i econòmiques entre Fontilles, Fundació de la Comunitat Valenciana, d'ara en avant la Fundació i/o Fontilles, i els treballadors i treballadores que presten serveis en el centre de treball Sanatori Sant Francesc de Borja, amb domicili a la carretera Orba-la Vall de Laguar, km 4, de la Vall de Laguar (Alacant).

Fontilles és una Fundació amb caràcter sociosanitari, sense ànim de lucre, dirigida primordialment a l'atenció de les persones afectades per la lepra i les malalties desateses, compromesa amb la millora de la qualitat de vida de totes les persones que pel fet de patir una malaltia puguin patir marginació, estiguen en risc d'exclusió social o es troben en situació d'especial vulnerabilitat.

El conveni col·lectiu serà aplicable a tots els treballadors i treballadores de la Fundació, vinculats a aquesta a través d'una relació laboral de caràcter ordinari per compte d'altri, que presten serveis en el centre de treball Sanatori Sant Francesc de Borja, amb domicili a la carretera Orba-la Vall de Laguar, km 4, de la Vall de Laguar (Alacant). D'aquesta manera, queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma convencional:

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de Fontilles, Fundación de la Comunitat Valenciana, para el centro de trabajo Sanatorio San Francisco de Borja. [2023/2166]

Visto el texto del Convenio colectivo de Fontilles, Fundación de la Comunitat Valenciana, para el centro de trabajo Sanatorio San Francisco de Borja, código 80/01/0013/2022, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la fundación y, de otra, por la representación de las personas trabajadoras de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 10.2 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 10 de febrero de 2023. El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENIO COLECTIVO PARA FONTILLES, FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

CAPÍTULO I

1. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre Fontilles, Fundación de la Comunidad Valenciana, en adelante la Fundación y/o Fontilles, y los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en el centro de trabajo Sanatorio San Francisco de Borja, con domicilio en carretera Orba-Vall de Laguar KM 4 de Vall de Laguar-Alicante.

Fontilles es una Fundación con carácter socio-sanitario, sin ánimo de lucro, dirigida primordialmente a la atención de las personas afectadas por la lepra y las enfermedades desatendidas, comprometida con la mejora de la calidad de vida de todas aquellas personas que por el hecho de padecer una enfermedad puedan sufrir marginación, estén en riesgo de exclusión social o se encuentre en situación de especial vulnerabilidad.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, vinculados a la misma a través de una relación laboral de carácter ordinario por cuenta ajena, que presten servicios en el centro de trabajo «Sanatorio San Francisco de Borja» con domicilio en « Carretera Orba-Vall de Laguar KM 4 de Vall de Laguar— Alicante. De este modo, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de esta norma convencional:

- a) Personal alt directiu.
- b) El personal que tinga vincle laboral amb empreses subcontractades per a prestar algun servei en la Fundació.
- c) Els professionals i les professionals per compte propi que per raó del seu exercici professional lliure i independent concerten treballs, serveis, estudis o col·laboren amb la Fundació a l'empara de la normativa civil o mercantil.
- d) Les persones col·laboradores o voluntariat social.
- e) Els i les estudiants que en el desenvolupament de la seua formació acadèmica realitzen activitats de caràcter formatiu en la Fundació en virtut de convenis de col·laboració subscrits entre aquesta i qualsevol institució de caràcter educatiu.

2. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2022, amb independència de la data en què se signe i el dia en què se publique en el butlletí oficial corresponent.

3. Efectes econòmics

Sense perjudici de l'entrada en vigor d'aquest conveni, disposada en l'article anterior, els efectes econòmics es retrotrauran al dia 1 de gener de 2019.

CAPÍTOL II

Eficàcia, vinculació i denúncia

4. Parts signants i eficàcia

Aquest conveni col·lectiu té naturalesa normativa i eficàcia general, d'acord amb el que disposa el títol III de l'Estatut dels Treballadors, i les parts signants són la Fundació i la representació unitària majoritària dels treballadors i treballadores d'aquesta.

A partir de l'entrada en vigor, les matèries que preveu aquest conveni queden regulades conformement als termes establits ací, d'acord amb la legislació vigent.

5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica i interpretació, s'hauran de considerar globalment i conjuntament.

En el cas que la jurisdicció competent, a instàncies de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades, anul·le o invalide algun dels continguts essencials que preveuen els articles inclosos en aquest conveni per considerar que conculca la legalitat vigent o lesiona greument interessos de tercers, es considerarà ineficaç íntegrament, amb efecte des de la data de la fermesa de la resolució o la sentència, si afecta alguna de les matèries relacionades com a contingut essencial, i s'haurà de negociar novament el contingut de la part anul·lada en el termini màxim de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, i quedarà vigent, en tot cas, la resta del conveni fins que no s'arribe a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través d'aquest acord, de dotar de seguretat jurídica aquest conveni en tots els aspectes. En aquest sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'aquest conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el conveni de l'equilibri intern necessari.

6. Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les dues parts signants podrà denunciar el conveni mitjançant una comunicació escrita dirigida a l'altra amb una antelació mínima de tres mesos a l'expiració de la vigència d'aquest, i es comprometran a constituir la mesa de negociació del nou conveni col·lectiu en el termini de quinze dies a partir de la denúncia del conveni col·lectiu.

La representació de les persones treballadores i l'empresa podran adaptar o modificar el conveni col·lectiu quan les condicions fixades en el conveni col·lectiu hagen de ser alterades abans que aquest acabe la vigència.

En cas que iniciades les negociacions no s'arribe a un acord, aquest conveni deixarà de tindre vigència i s'aplicarà la normativa convencio-

- a) Personal alto directivo.
- b) El personal que tenga vínculo laboral con empresas subcontratadas para la realización de algún servicio en la Fundación.
- c) Los profesionales y las profesionales por cuenta propia que por razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboren con la Fundación al amparo de la normativa civil o mercantil.
- d) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- e) Los estudiantes y las estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Fundación en virtud de convenios de colaboración suscritos entre esta y cualquier institución de carácter educativo».

2. Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha que sea firmado del día en que sea publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

3. Efectos económicos.

Sin perjuicio de la entrada en vigor del presente convenio dispuesta en el artículo anterior, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2019.

CAPÍTULO II

Eficacia, vinculación y denuncia.

4. Partes firmantes y eficacia.

El presente convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Fundación y la representación unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas conforme a los términos aquí establecidos, de acuerdo con la legislación vigente.

5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales previstos en los artículos incluidos en el presente convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por ineficaz en su totalidad, con efectos desde la fecha de la firmeza de la resolución o sentencia, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a la nueva negociación del contenido de la parte anulada en el plazo máximo de un dos meses a partir de la firmeza de la Sentencia, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno.

6. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

La representación de las personas trabajadoras y la Empresa podrán adaptar o modificar el Convenio Colectivo cuando las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo deban ser alteradas antes de que este termine su vigencia.

En caso de que iniciadas las negociaciones no se alcanzase un acuerdo, el presente convenio dejará de tener vigencia y se aplicará la



nal de caràcter sectorial que per activitat calga aplicar a cadascun dels col·lectius compresos sota aquest conveni col·lectiu d'empresa.

7. Preeminència

L'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu implica, en termes generals, la substitució de les condicions vigents fins hui.

Les condicions que estableix aquest conveni seran obligatòries i mínimes, i no es podran pactar a títol individual condicions inferiors a les que preveu aquest.

8. Compensació i absorció

Per a efectuar la compensació i l'absorció a què fa referència aquesta clàusula, es compararan globalment la situació resultant d'aplicar aquest conveni i la que resulte de les disposicions legals, reglamentàries, convenis o pactes, qualsevol que siga l'origen, la denominació, la forma o la naturalesa d'aquestes retribucions i millores i sense necessitat d'exigència de cap mena d'homogeneïtat.

9. Comissió Paritària

Es constitueix una comissió paritària a fi d'interpretar les clàusules d'aquest conveni, vigilar el compliment dels pactes, així com mediar i conciliar en totes les qüestions que es puguen plantejar a conseqüència de la seua aplicació.

La Comissió estarà composta per un màxim de sis membres, tres dels quals seran designats per les o els signants de cadascuna de les parts, si bé preferentment hauran de ser designades entre les persones que hagen format part de la Comissió Negociadora del conveni, i en tot cas hauran de formar part de la representació legal de les persones treballadores en la Fundació.

El nomenament de les persones membres de la Comissió Paritària serà pel període de vigència del conveni i les seues possibles prorroques, i podrà ser objecte de modificació en el cas que es produïska una renovació total o parcial dels òrgans de representació de les persones treballadores en la Fundació.

La Comissió s'haurà de constituir en el termini màxim d'un mes a partir de la publicació del conveni col·lectiu en el butlletí oficial corresponent.

Les reunions de la Comissió Paritària s'hauran de convocar per escrit, amb una antelació mínima tres dies hàbils. A la convocatòria s'haurà d'adjuntar l'ordre del dia. En tot cas, i sense perjudici de les reunions que puguen convocar-se, la Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari de manera semestral.

Les dues parts convenen de donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que puguen produir-se a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del conveni a fi que aquesta emeta un dictamen per escrit.

CAPÍTOL III

10. Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, atenint-se a aquest conveni col·lectiu i a la legislació vigent que aquestes assignen a la representació unitària o sindical del personal.

La representació del personal tindrà, en tot cas, en els aspectes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball, les funcions que li assignen l'Estatut dels Treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de legislació vigent.

Amb independència del que es disposa en el paràgraf anterior, quan s'establisquen o es modifiquen condicions de treball que afecten un col·lectiu o, substancialment, treballadors i treballadores individuals, n'haurà de ser informada prèviament la representació unitària o sindical del personal.

normativa convencional de caràcter sectorial que por actividad deba ser aplicada a cada uno de los colectivos comprendidos bajo este convenio colectivo de empresa.

7. Preeminencia.

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, serán obligatorias y mínimas, no pudiendo pactarse a título individual condiciones inferiores a las previstas en el mismo.

8. Compensación y absorción.

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se compararán globalmente la situación resultante de aplicación del presente Convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias, convenios o pactos, cualquier que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria al objeto de interpretar las cláusulas de este convenio, vigilar el cumplimiento de lo pactado, así como mediar y conciliar en cuantas cuestiones se puedan plantear como consecuencia de su aplicación.

La Comisión estará compuesta por máximo de seis miembros, tres de los cuales serán designados por las o los firmantes de cada una de las partes, si bien, debiendo ser preferentemente designadas entre aquellas personas que hubiesen formado parte de la Comisión Negociadora del convenio, debiendo en todo caso, formar parte de la representación legal de las personas trabajadoras en la Fundación.

El nombramiento de las personas miembro de la Comisión Paritaria será por el periodo de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas, pudiendo ser objeto de modificación en el caso de que se produzca una renovación total o parcial de los órganos de representación de las personas trabajadoras en la Fundación.

La Comisión deberá ser constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial correspondiente.

Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas por escrito, con una antelación mínima de al menos tres días hábiles. A la convocatoria se deberá adjuntar el orden del día. En todo caso, y sin perjuicio de las reuniones que pudieran ser convocadas, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario de forma semestral.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio a fin de que la misma emita dictamen por escrito.

CAPÍTULO III

10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente que estas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el estatuto de los trabajadores, la ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores y trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

CAPÍTOL IV Contractació

11. Contractació

La Fundació podrà subscriure les modalitats de contractes que considere pertinents, en funció de les seues necessitats, sempre d'acord amb els requisits establits legalment.

La Fundació podrà contractar temporalment, amb respecte als períodes màxims permesos i amb els requisits legals establits, el personal complementari i eventual que necessite per a cobrir atencions extraordinàries, així com de caràcter interí, a fi de substituir personal per vacances, descansos, permesos o altres circumstàncies anàlogues.

Contractes eventuais que es concerten per a atendre les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excessos de comandes, previst en l'article 15.1 b de l'Estatut dels Treballadors.

Podran tindre una duració màxima de dotze mesos dins d'un període de díhuit mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen aquestes causes. Si se subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa, es podrà prorrogar una sola vegada, sense que la duració total supere la duració màxima.

Aquesta modalitat de contractació podrà utilitzar-la la Fundació, entre altres casos, quan augmente transitòriament el nombre de pacients o el grau de dependència de les persones ateses.

Contractes d'obra o servei

Conformement al que disposa l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden que tenen autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa els contractes derivats de contractes, convenis, col·laboracions, concerts, acords o línies de finançament amb l'Administració pública o qualsevol altra entitat pública o privada, que tinguen com a finalitat reduir llistes d'espera, pla de xoc o la prestació d'un servei concret i determinat o cobrir places de residents amb les administracions públiques o entitats privades de caràcter temporal que siguen de renovació incerta o no coneixent-ne la duració.

Podran tindre una duració màxima de tres anys, prorrogats en dotze mesos addicionals, comptats a partir del moment en què es produïsquen aquestes causes. Si se subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa, es podrà prorrogar una sola vegada, sense que la duració total supere la duració màxima.

12. Període de prova

S'estableix un període de prova màxim per a totes les modalitats de contractació, sense distinció, de la manera següent:

Grup I: 6 mesos

Grups 2 i 3: 2 mesos

Grups 4 i 5: 1 mes

13. Cessament voluntari

El personal tant amb contracte temporal com indefinit que es propo-
se cessar voluntàriament en els serveis de la Fundació haurà de comu-
nicar-li-ho per escrit i amb l'antelació següent sobre la data de la seua
baixa definitiva:

Grup I: 3 mesos

Grup 2, 3 i 4: 1 mes

Grup 5: 15 dies.

El personal contractat de manera no indefinida i amb un contracte
inferior a sis mesos, amb independència del grup al qual pertanga, haurà
de preavisar amb quinze dies d'antelació.

L'incompliment del preavis facultarà la Fundació per a deduir, de
les parts proporcionals a abonar en el moment de la liquidació, l'equi-
valent diari de la seua retribució real per cada dia que falte en el preavis
fixat anteriorment.

14. Liquidació per cessament

Quan el treballador o la treballadora cesse en el treball per voluntat
pròpia, per finalització del contracte o per qualsevol altra circumstància,
es farà el pagament de la liquidació d'havers que tinga meritats per tots
els conceptes: salaris, vacances, part proporcional de pagues extraor-
dinàries, i indemnització que corresponga legalment, etc.

CAPÍTULO IV Contratación

11. Contratación

La Fundación podrá celebrar las modalidades de contratos que con-
sidere pertinentes, en función de sus necesidades, siempre de acuerdo
con los requisitos legalmente establecidos.

La Fundación podrá contratar temporalmente, con respeto a los
períodos máximos permitidos y con los requisitos legales establecidos,
al personal complementario y eventual que precise para cubrir atencio-
nes extraordinarias, así como de carácter interino, al objeto de sustituir
a personal por vacaciones, descansos, permisos u otras circunstancias
análogas.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstan-
cias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, contem-
plado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un
periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se
produzcan dichas causas. Si se suscribiese por un periodo inferior a la
duración máxima permitida, se podrá prorrogar por una sola vez, sin
que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad de contratación podrá utilizarse por la Fundación,
entre otros supuestos, cuando aumente transitóriamente el número de
pacientes o el grado de dependencia de las personas atendidas.

Contractos de obra o servicio.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1.a del Estatuto de los
Trabajadores, las partes acuerdan que tienen autonomía y sustantividad
propia dentro de la actividad de la empresa los contratos derivados de
contratos, convenios, colaboraciones, conciertos, acuerdos o líneas de
financiación con la Administración Pública o cualquier otra entidad
pública o privada, que tengan como finalidad reducir listas de espera,
plan de choque o la prestación de un servicio concreto y determinado o
cubrir plazas de residentes con las administraciones públicas o entida-
des privadas de carácter temporal que sean de renovación incierta o no
conociendo la duración de las mismas.

Podrán tener una duración máxima de tres años, prorrogados en
doce meses adicionales, contados a partir del momento en que se pro-
duzcan dichas causas. Si se suscribiese por un periodo inferior a la du-
ración máxima permitida, se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la
duración total supere la duración máxima.

12. Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba máximo para todas las modalida-
des de contratación, sin distinción, como sigue:

Grupo I: 6 meses

Grupo 2 y 3: 2 meses

Grupo 4 y 5: 1 mes

13. Cese voluntario.

El personal tanto con contrato temporal como indefinido que se
proponga cesar voluntariamente en los servicios de la Fundación deberá
comunicarlo a la misma por escrito y con la siguiente antelación sobre
la fecha de su baja definitiva:

Grupo I: 3 meses

Grupo 2, 3 y 4: 1 mes

Grupo 5: 15 días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato
inferior a seis meses, con independencia del Grupo al que pertenezca,
deberá preavisar con 15 días de antelación.

El incumplimiento del preaviso facultará a la Fundación para dedu-
cir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquida-
ción, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte
en el preaviso anteriormente fijado.

14. Liquidación por cese

Quando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo a voluntad
propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia,
se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por
todos los conceptos: salarios, vacaciones, parte proporcional de pagas
extraordinarias, e indemnización que legalmente corresponda, etc.

CAPÍTOL V
Classificació professional

En el marc de l'actualització de les taules salarials del conveni de referència, es proposa mantindre la classificació professional publicada en el DOGV núm. 8813, de 18.05.2020, IX Conveni col·lectiu per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, a la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL VI
Jornada, vacances, llicències i excedències

15. Jornada

S'estableix una jornada màxima anual de 1.784 hores de treball efectiu, siga en torn partit o continu. La jornada la podrà distribuir la Fundació de manera irregular en un percentatge del 10 %.

S'entén per jornada partida aquella en què hi haja un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim. En cap cas es podrà fraccionar en més de dos períodes.

En l'últim mes de cada any, l'empresa elaborarà un calendari laboral amb torns i horaris que podrà ser revisable trimestralment.

Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedisca sis hores, s'establirà un període de descans durant aquesta de trenta minuts de duració, període de descans que tindrà la consideració de temps efectiu de treball.

16. Vacances

Tot el personal tindrà dret a un mes de vacances retribuïdes per any o de trenta dies naturals. Aquestes es gaudiran preferentment entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre, i almenys quinze dies s'hauran de gaudir de manera continuada durant el període estival descrit anteriorment, excepte si hi ha un acord entre les parts.

Per acord de la Fundació i la representació legal de les persones treballadores, s'establiran, abans de finalitzar el primer trimestre de cada any, els períodes de vacances de tot el personal, amb uns sistemes de rotació d'acord amb els usos i els costums prefixats en cadascun dels departaments i en tot cas, i amb caràcter subsidiari, amb base en el període gaudit l'any anterior, i s'indicarà aquesta primera rotació el primer any per antiguitat en la Fundació.

A aquest efecte, el personal que fraccione les vacances en dos o més períodes, només tindrà prioritat d'elecció en un d'aquests períodes. En casos excepcionals i per motius personals, podrà resultar alterat el sistema de rotació establert, sempre de conformitat amb els companys i companyes que puguen veure's afectats per aquesta alteració.

El personal que ingresse en la Fundació en el transcurs de l'any gaudirà de les vacances en proporció al temps treballat. En cas d'ingrés amb posterioritat a la fixació del calendari de vacances, aquestes es fixaran de mutu acord amb aquesta a l'ingrés sense que en cap cas el gaudi pugja ajornar-se més enllà del 31 de desembre de cada any.

L'inici del període de vacances no podrà coincidir amb un dia de descans setmanal, de manera que, en aquests casos, les vacances s'entendran iniciades l'endemà del descans setmanal.

El gaudi de les vacances en cas d'incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que li corresponga per aplicació d'aquest precepte, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural que corresponga.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador o la treballadora per a gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el personal podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat

CAPÍTULO V
Clasificación profesional

En el marco de la actualización de las tablas salariales del convenio de referencia, se propone mantener la clasificación profesional publicada en el DOGV núm. 8813 de 18.05.2020, IX convenio colectivo para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en la Comunitat Valenciana.

CAPÍTULO VI
Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

15. Jornada

Se establece una jornada máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. La jornada podrá ser distribuida por la Fundación de forma irregular en un porcentaje del 10 %.

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.

En el último mes de cada año, se elaborará por la Fundación un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 30 minutos de duración, periodo de descanso que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

16. Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año o de treinta días naturales. Las mismas se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, debiendo al menos 15 días disfrutarse de forma continuada durante el periodo estival descrito anteriormente, salvo acuerdo entre las partes.

Por acuerdo de la Fundación y la representación legal de las personas trabajadoras, se establecerán, antes de la finalización del primer trimestre de cada año, los periodos de vacaciones de todo el personal, estableciéndose unos sistemas de rotación de acuerdo con los usos y costumbres prefijados en cada uno de los departamentos y en todo caso, y con carácter subsidiario, con base al periodo disfrutado el año anterior, indicándose esta primera rotación el primer año por antigüedad en la Fundación.

A tal efecto, el personal que fraccione sus vacaciones en dos o más periodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos periodos. En casos excepcionales y por motivos personales, podrá verse alterado el sistema de rotación establecido, siempre de conformidad con los compañeros y compañeras que pudieran verse afectados por dicha alternación.

El personal que ingrese en la Fundación en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones en proporción del tiempo trabajado. En caso de ingreso con posterioridad a la fijación del calendario de vacaciones, las mismas serán fijadas de mutuo acuerdo con la misma al ingreso sin que en ningún caso el disfrute pueda posponerse más allá del 31 de diciembre de cada año.

El inicio del periodo de vacaciones no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.

El disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilita al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que



i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Sense perjudici del que es disposa en els paràgrafs anteriors:

– Els treballadors i treballadores amb una antiguitat superior a huit anys tindran dret a gaudir d'un dia natural de vacances addicional.

– D'una banda, els treballadors i les treballadores amb deu anys d'antiguitat tindran dret a gaudir de dos dies naturals de vacances addicionals.

– D'altra banda, els treballadors i les treballadores amb quinze anys d'antiguitat tindran dret a gaudir de quatre dies naturals de vacances addicionals.

El personal que tinga meritats els dies de vacances extres per més antiguitat durant els anys 2019, 2020 i 2021, podrà gaudir-los durant els anys 2022, 2023, i 2024, a raó d'un període meritat cada any durant cadascun dels anys referenciats respectivament, excepte acord entre les parts que permeta un gaudi superior.

17. Hores extraordinàries

Tenint en compte que la finalitat de les parts negociadores d'aquest conveni és evitar, en la mesura que siga possible, que es facen hores extraordinàries, s'acorda restringir els casos en què aquestes es realitzaran.

Hores extraordinàries: tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball habitual que es realitze sobre la duració de la jornada diària ordinària, excepte en cas de jornada irregular i tornos nocturns.

La Fundació es compromet a tractar d'evitar, en la mesura que siga possible, la realització de les hores extraordinàries, com a mesura de preservar o generar ocupació.

En atenció al que disposa el paràgraf anterior, la realització d'hores extraordinàries tindrà caràcter excepcional i voluntari, i l'haurà d'autoritzar el director del departament al càrrec del qual es trobe el treballador o treballadora que realitze les hores extres.

L'excés d'hores treballades compensades amb descansos en els quatre mesos següents a realitzar-les no es tindrà en compte a l'efecte de la duració màxima de la jornada ordinària laboral, ni per a computar el nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades.

La realització d'aquestes hores extraordinàries es comunicarà i s'argumentarà a la representació unitària o sindical dels treballadors i treballadores de la Fundació.

18. Llicències retribuïdes

El personal que preste serveis en la Fundació, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració i consideració amb caràcter general del temps de treball, per algun dels motius i pel temps que s'exposen a continuació:

a) Vint dies naturals en casos de matrimoni o parella de fet acreditada degudament. No es podrà reincidir en el gaudi del permís per aquest concepte fins que passen cinc anys.

b) Quatre dies de lliure disposició al llarg de l'any, considerats, amb caràcter general, efectivament treballats. Se'n gaudirà un per trimestre, excepte acord exprés entre les parts. En tot cas, aquest s'haurà de sol·licitar amb una anticipació mínima de dues setmanes a la data de gaudi (excepte casos de necessitat urgent acreditats degudament, i en aquest cas l'antelació mínima serà de tres dies), i la Fundació el concedirà llevat que, per raons organitzatives justificades, no es puga concedir el gaudi en la data sol·licitada. Es comunicarà a la persona interessada almenys amb 72 hores d'antelació, excepte en casos de necessitat urgent, la concessió del dia o la denegació d'aquest, i s'argumentaran en la comunicació les raons organitzatives que hagen motivat la no concessió de dia.

En tot cas, el personal gaudirà d'aquests quatre dies sense necessitat de justificació i abans del 15 de gener de l'any següent, sense que en cap cas puguen ser previs o subsegüents al període vacacional.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

e) El temps necessari per a concórrer a exàmens d'ensenyaments reconeguts oficialment i amb una justificació prèvia d'aquests. El per-

no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores:

– Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad superior a 8 años, tendrán derecho a disfrutar de 1 día natural de vacaciones adicional.

– Por su parte, los trabajadores y las trabajadoras con 10 años de antigüedad tendrán derecho a disfrutar de 2 días naturales de vacaciones adicionales.

– Por su parte, los trabajadores y las trabajadoras con 15 años de antigüedad tendrán derecho a disfrutar de 4 días naturales de vacaciones adicionales.

El personal que hubiera devengados los días de vacaciones extra por mayor antigüedad durante los años 2019, 2020 y 2021, podrá disfrutar de los mismos durante los años 2022, 2023, y 2024, a razón de un periodo devengado cada año durante cada uno de los años referenciados respectivamente, salvo acuerdo entre las partes que permita un disfrute mayor.

17. Horas extraordinarias

Teniendo en cuenta que la finalidad de las partes negociadoras del presente convenio es evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias, se acuerda restringir los supuestos en que las horas extraordinarias serán realizadas.

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice sobre la duración de la jornada diaria ordinaria, salvo en caso de jornada irregular y turnos nocturnos.

La Fundación se compromete a tratar de evitar, en la medida de lo posible, la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el director del Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador o trabajadora que realice las horas extras.

El exceso de horas trabajadas compensadas con descansos en los cuatro meses siguientes a su realización no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

La realización de dichas horas extraordinarias, se comunicarán y se argumentarán a la representación unitaria o sindical de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación.

18. Licencias retribuidas

El personal que preste servicios en la Fundación, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración y consideración a todos los efectos del tiempo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo que pasa a exponerse a continuación:

a) 20 días naturales en casos de matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada. No se podrá reincidir en el disfrute del permiso por este concepto hasta pasados 5 años.

b) 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutará uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre las partes. En todo caso, el mismo deberá ser solicitado con una anticipación mínima de 2 semanas a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad debidamente acreditados en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por la Fundación salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada al menos con 72 horas de antelación, salvo casos de urgente necesidad, la concesión del día o la denegación del mismo, argumentando en la comunicación las razones organizativas que motivaron la no concesión de día.

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días sin necesidad de justificación y antes del 15 de enero del año siguiente, sin que en ningún caso puedan ser previos o subsiguientes al periodo vacacional.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

e) El tiempo necesario para concurrir a exámenes de enseñanzas oficialmente reconocidas y previa justificación de los mismos. El per-



sonal gaudirà d'aquest permís el dia natural que tinga l'examen. No obstant això, si presta serveis en jornada nocturna, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

f) La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració per a realitzar tots els exàmens prenatals i les tècniques de preparació que siguen necessaris, amb un avís previ a la Fundació i la justificació de la necessitat de realitzar-los dins de la jornada laboral.

g) Quatre dies laborals en els casos de defunció, accident o malaltia greu o hospitalització del cònjuge o la parella de fet establida legalment, i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament, a aquest efecte, fora de la província del centre de treball, llevat que la distància siga inferior a cinquanta km, el termini s'ampliarà en un dia addicional. Aquesta llicència podrà gaudir-se de manera fraccionada mentre dure el fet causant i presentant un justificant que acredite l'hospitalització o el repòs domiciliari en cas de malaltia greu en el cas de gaudi de manera fraccionada.

h) Caldrà ajustar-se al que dispose la legislació vigent respecte de la resta dels permisos aplicables com ara la lactància de fills/filles, naixements de fills/filles prematurs/ures que hagen d'estar hospitalitzats/ades a continuació del part, paternitat, etc.

En cas de permís per lactància, el treballador o treballadora, per voluntat pròpia, podrà sol·licitar-ne el gaudi acumulat en jornades completes tantes hores com dies tinga assignat el seu torn de treball en la seua plantilla anual de treball, període que començarà a comptar a continuació del permís de maternitat o descans maternal en el marc del que disposa l'Estatut dels Treballadors.

i) Un màxim de setze hores anuals per a l'assistència mèdica i/o d'especialistes.

19. Permisos no retribuïts

El treballador o la treballadora, sempre que no perjudique la marxa normal del treball, amb una sol·licitud escrita prèvia i amb una antelació mínima de trenta dies sobre l'inici, excepte pacte entre les parts, tindrà dret a gaudir llicències no retribuïdes fins a un període màxim de quatre mesos per any, i durant aquest lapse temporal s'aplicarà la suspensió de la relació laboral, això és, sense que la Fundació estiga obligada a abonar cap prestació ni a mantindre el treballador o la treballadora en alta en la Seguretat Social, i en tot cas es mantindrà durant aquest període la reserva al seu lloc de treball. En cas que el permís excedisca quatre mesos, tindrà la consideració d'excedència voluntària, i quedarà subjecte al règim jurídic aplicable a aquesta modalitat de suspensió de la relació laboral, i, per consegüent, sense dret a la reserva del lloc de treball.

En els casos en què la Fundació denegue el gaudi del permís sense sou, la denegació es comunicarà al personal per escrit, amb l'exposició dels arguments en què es basa la denegació.

Aquest permís es concedirà només una vegada per any, i en cap cas podrà ser inferior a un mes ni coincident amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre, excepte casos de necessitat urgent i amb un acord previ entre empresa i treballador/a i sempre que les circumstàncies assistencials ho permeten.

20. Excedències

a) Excedència voluntària

Els treballadors o treballadores que compten amb almenys un any d'antiguitat en la Fundació podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

En cap cas podrà sol·licitar-se la utilització d'una excedència voluntària per a prestar serveis en una altra empresa dedicada al mateix sector o activitat durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre. El temps de permanència en situació d'excedència no es computarà a cap efecte.

Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador o la treballadora hauran de cobrir un nou període d'activitat d'almenys dos anys des de la finalització de l'excedència anterior.

En tot cas, el treballador o la treballadora haurà de sol·licitar el pas a la situació d'excedència amb un preavís mínim de trenta dies a la data de la seua efectivitat. Igualment, haurà de sol·licitar la reincorporació al seu lloc de treball amb una antelació mínima de trenta dies al venciment de l'excedència sol·licitada. En cas contrari, s'entendrà

sonal disfrutará de este permiso el día natural que tenga el examen. No obstante, si presta servicios en jornada nocturna, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

f) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de cuantos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se precisen, previo aviso a la Fundación y su justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada laboral.

g) 4 días laborales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite realizar un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia del centro de trabajo, salvo que la distancia fuere inferior a 50 km, el plazo se verá ampliado en 1 día adicional. La presente licencia podrá disfrutarse de manera fraccionada mientras dure el hecho causante y mediante presentación de justificante que acredite la Hospitalización o reposo domiciliario en caso de enfermedad grave en el supuesto de disfrute de manera fraccionada.

h) Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente con respecto al resto de los permisos de aplicación como son la lactancia de hijos/as, nacimientos de hijos/as prematuros/as que deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, paternidad, etc.

En caso de permiso por lactancia, el trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá solicitar su disfrute acumulado en jornadas completas tantas horas como días tenga asignado su turno de trabajo en su plantilla anual de trabajo, periodo que comenzará a contarse a continuación del permiso de maternidad o descanso maternal en el marco de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

i) Un máximo de 16 horas anuales para la asistencia médica y/o de especialistas.

19. Permisos no retribuidos

El trabajador o la trabajadora, siempre y cuando no perjudique la marcha normal del trabajo, previa solicitud escrita y con una antelación mínima de 30 días sobre inicio, salvo pacto entre las partes, tendrá derecho a disfrutar licencias no retribuidas hasta un periodo máxima de 4 meses al año, aplicándose durante dicho lapso temporal la suspensión de la relación laboral, esto es, sin que la Fundación esté obligada a abonar prestación alguna ni mantener al trabajador o la trabajadora en alta en la Seguridad Social, manteniéndose en todo caso durante dicho periodo la reserva a su puesto de trabajo. En caso de que el permiso exceda de 4 meses tendrá la consideración de excedencia voluntaria, quedando sujeto al régimen jurídico de aplicación a dicha modalidad de suspensión de la relación laboral, y por consiguiente sin derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En los casos en que la Fundación deniegue el disfrute del permiso sin sueldo, la denegación se comunicará al personal escrito, exponiendo los argumentos en los que se basa la denegación.

Este permiso se concederá una sola vez al año, y en ningún caso podrá ser inferior a un mes ni coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo casos de urgente necesidad y previo acuerdo de empresa y trabajador/a y siempre y cuando las circunstancias asistenciales así lo permitan.

20. Excedencias

a) Excedencia voluntaria.

Los trabajadores o trabajadoras que cuenten con al menos un año de antigüedad en la Fundación podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

En ningún caso podrá solicitarse la utilización de una excedencia voluntaria para prestar servicios en otra Empresa dedicada al mismo sector o actividad durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El tiempo de permanencia en situación de excedencia no se computará a ningún efecto.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador o la trabajadora deberán cubrir un nuevo periodo de actividad de al menos 2 años desde la finalización de la excedencia anterior.

En todo caso, el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su pase a la situación de excedencia con un preaviso mínimo de 30 días a la fecha de su efectividad. Igualmente, deberá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo con una antelación mínima de 30 días al vencimiento de la excedencia solicitada. En caso contrario, se entenderá de

de manera expressa que renuncia al seu dret i serà baixa definitiva en la Fundació.

En tot cas, el treballador o la treballadora conserva només un dret a reingressar en les vacants de la mateixa categoria o similar a la seua que hi haja o es puga produir en la Fundació.

b) Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i antiguitat.

Es concedirà per:

a) Designació o elecció de càrrec públic.

b) Per a l'exercici de funcions sindicals. El treballador o la treballadora que haja sigut triat per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà sol·licitar, així mateix, una excedència forçosa especial per a tot el temps que dure el seu nomenament.

Reincorporació. El treballador o la treballadora haurà de sol·licitar la reincorporació per escrit en el termini de trenta dies des del cessament en el càrrec que haja motivat aquesta excedència. En cas contrari, s'entendrà de manera expressa que renuncia al seu dret, i serà baixa definitiva en la Fundació.

c) Excedència especial per naixement de menors

El treballador o treballadora, en el moment de naixement de cadascun dels fills/filles o en el moment de l'adopció legal o acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar del naixement o de la data de la resolució o administrativa, tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys.

L'excedència que preveu aquest article, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual de la persona treballadora. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El naixement o l'adopció de nous fills/filles generarà el dret a futures excedències o en tot cas comportarà la fi de l'anterior.

El període durant el qual el treballador o la treballadora estiga en situació d'excedència conformement al que dispose la legislació vigent computarà a l'efecte d'antiguitat i el treballador o la treballadora tindrà dret a assistir als cursos de formació, a la participació dels quals haurà de ser convocat per la Fundació. Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, i transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o una categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador o la treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracte d'una família nombrosa de caràcter general i fins a un màxim de vuit mesos quan es tracte de categoria especial.

Reincorporació. El treballador o la treballadora haurà de sol·licitar la reincorporació per escrit amb una antelació mínima de trenta dies. En cas contrari, s'entendrà que renuncia de manera expressa al seu dret i serà baixa definitiva.

d) Excedència per atenció de familiars

Tindran dret a una excedència per un període màxim de tres anys els treballadors o les treballadores per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i sempre que no exercisca una activitat retribuïda o que, fins i tot exercint-la, no supere l'SMI.

El període durant el qual el treballador o la treballadora estiga en situació d'excedència conformement al que dispose la legislació vigent serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret a assistir als cursos de formació, a la participació en els quals haurà de ser convocat per la Fundació. Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, i transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o una categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador o la treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracte d'una família nombrosa de caràcter

forma expressa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Fundación

En todo caso, el trabajador o la trabajadora conserva solo un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se pudieran producir en la Fundación.

b) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y antigüedad.

Se concederá por:

a) Designación o elección de cargo público.

b) Para el ejercicio de funciones sindicales. El trabajador o la trabajadora que haya sido elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia forzosa especial para todo el tiempo que dure su nombramiento.

Reincorporación. El trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reincorporación por escrito en el plazo de 30 días desde el cese en el cargo que haya motivado esta excedencia. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Fundación.

c) Excedencia especial por nacimiento de menores

El trabajador o trabajadora en el momento de nacimiento de cada uno/a de los/as hijos/as o en el momento de la adopción legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde el nacimiento o desde la fecha de la resolución o administrativa, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo durante el cual el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo dispuesto en la legislación vigente computará a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de carácter general y hasta un máximo de 18 meses cuando se trate de categoría especial.

Reincorporación. El trabajador o trabajadora deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de treinta días. En caso contrario, se entenderá que de forma expresa renuncia a su derecho causando baja definitiva.

d) Excedencia por cuidado de familiares.

Tendrán derecho a una excedencia por un periodo máximo de 3 años, los trabajadores o las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a y siempre que no desempeñe actividad retribuida o aun desempeñándola no supere el SMI.

El periodo durante el cual el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo dispuesto en la legislación vigente será computable a efectos de antigüedad computará a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de carácter

general i fins a un màxim de díhuit mesos quan es tracte de categoria especial.

Reincorporació. El treballador o la treballadora haurà de sol·licitar la reincorporació per escrit amb una antelació mínima de trenta dies. En cas contrari, s'entendrà que renuncia de manera expressa al seu dret i serà baixa definitiva.

CAPÍTOL VII

Del salari i els seus complements

21. Retribució salarial

És el salari mensual que retribueix la prestació ordinària dels serveis d'un treballador o una treballadora en funció de la seua pertinença a un grup professional i a un nivell dins del grup.

Les quanties corresponents a aquests salaris es recullen en la taula que forma part d'aquest conveni col·lectiu com a annex I a aquest. Als contractes formatius, se'ls garantirà la retribució prevista en la legislació aplicable.

Les retribucions per a l'any 2019 seran les que preveu l'annex I d'aquest, i es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

S'estableix per al període entre el mes de gener de 2020 i el 30 de novembre de 2020 un increment de l'1,15 % sobre les taules de l'any 2019.

A partir del mes de desembre de 2020, s'estableix per a l'any 2021 un increment de l'1,2 % sobre les taules de l'any 2020.

S'estableix per al període entre el mes de gener de 2022 i el 31 de desembre de 2022 un increment del 2 % sobre les taules de l'any 2021.

En cas que el conveni col·lectiu de residències de tercera edat per a la Comunitat Valenciana preveja un increment superior al pactat per a l'exercici 2021, s'efectuarà una revisió salarial per la diferència entre l'increment previst en la norma convencional esmentada i l'increment pactat en aquest article tan prompte com es constate oficialment aquesta circumstància. Aquesta revisió salarial per la diferència per a l'any 2021 servirà com a base de càlcul per a les taules salarials de l'any següent.

22. Plus de locomoció

S'estableix un plus de locomoció o transport a fi de compensar econòmicament el personal pels costos de desplaçament que es produeixen cada dia de treball efectiu del domicili al centre de treball i del centre de treball al domicili. La quantia es fixa d'acord amb les taules salarials annexes.

23. Pagues extraordinàries

Els treballadors i les treballadores tindran dret a dues gratificacions extraordinàries per any, una el mes de juny i una altra el mes de desembre, i cadascuna equivaldrà a una mensualitat del salari base de conveni més el complement personal de garantia, si és el cas.

Aquestes gratificacions extraordinàries es meritiran per semestres naturals dins del mateix exercici econòmic; la primera correspondrà al primer semestre i la segona, als altres sis mesos, i hauran de fer-se efectives abans dels dies 30 de juny i 15 de desembre, respectivament.

24. Complement personal de garantia

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni desapareixen, entre altres, els complements salarials següents:

- Complement per antiguitat
- Plus d'especialitat
- Menyscapte de diners
- Plus de màquines
- Paga de beneficis
- Antiguitat consolidada
- Incentius fixos
- Incentius de producció
- Plus conveni
- Qualsevol altre complement o incentiu vigent fins hui i no recollit de manera expressa.

general y hasta un máximo de 18 meses cuando se trate de categoría especial.

Reincorporación. El trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de treinta días. En caso contrario, se entenderá que de forma expresa renuncia a su derecho causando baja definitiva.

CAPÍTULO VII

Del salario y sus complementos

21. Retribución salarial

Es el salario mensual que retribuye la prestación ordinaria de los servicios de un trabajador o una trabajadora en función de su pertenencia a un grupo profesional y a un nivel dentro del Grupo.

Las cuantías correspondientes a dichos salarios se recogen en la tabla que forma parte del presente Convenio Colectivo como Anexo I al mismo. A los contratos formativos se les garantizará la retribución prevista en la legislación de aplicación.

Las retribuciones para el año 2019, serán las contempladas en el anexo I del mismo, y se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Se establece para el periodo entre el mes de enero de 2020 y el 30 de noviembre de 2020 un incremento del 1,15 % sobre las tablas del año 2019.

A partir del mes de diciembre de 2020, se establece para el año 2021 un incremento del 1,2 % sobre las tablas del año 2020.

Se establece para el periodo entre el mes de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 un incremento del 2 % sobre las tablas del año 2021.

En caso de que el convenio colectivo de residencias de tercera edad para la Comunidad Valenciana previese un incremento superior al pactado para el ejercicio 2021, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre el incremento previsto en la norma convencional citada y el incremento pactado en el presente artículo tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión salarial por la diferencia para el año 2021 servirá como base de cálculo para las tablas salariales del año siguiente.

22. Plus de locomoción

Se establece un Plus de locomoción o transporte con el objeto de compensar económicamente al personal por los costes de desplazamiento que se produzcan cada día de trabajo efectivo de su domicilio al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. Su cuantía se fija de acuerdo con las tablas salariales anexas.

23. Pagas extraordinarias

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre y equivaldrán a una mensualidad cada una de ellas del salario base de convenio más el complemento personal de garantía, en su caso.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo ejercicio económico, correspondiendo la primera al primer semestre y la segunda a los 6 meses restantes y deberán hacerse efectivas antes de los días 30 de junio y 15 de diciembre, respectivamente.

24. Complemento personal de garantía

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio desaparecen, entre otros, los siguientes complementos salariales:

- Complemento por antigüedad
- Plus de especialidad
- Quebranto de moneda
- Plus de máquinas
- Paga de beneficios.
- Antigüedad Consolidada
- Incentivos fijos
- Incentivos de producción
- Plus convenio
- Y cualquier otro complemento o incentivo vigente hasta la fecha y no recogido de forma expresa

El personal que a 31 de desembre de 2018 percebia alguna quantitat fixa pels complements esmentats o per qualsevol altre que no siguen els que disposen aquest conveni, siga en les pagues mensuals o en les pagues extraordinàries, la consolidarà en el seu import anual, i passarà a percebre-la distribuïda en catorze pagues, amb la denominació de complement personal de garantia.

No obstant això, les persones que estiguen percebent el plus d'especialitat, la quantitat a consolidar serà, si és el cas, la resultant d'haver compensat prèviament l'import anual que estigueren cobrant amb altres plusos de caràcter personal pactats en contracte individual, ús o costum o concessió voluntària de l'empresa, no estipulats en aquest conveni. El càlcul a realitzar serà el següent: si el complement o el plus personal és superior en import anual al plus d'especialitat en còmput anual, no consolidaran cap quantitat en el complement de garantia pel plus d'especialitat; si el plus d'especialitat és superior en còmput anual al plus personal anualitzat, consolidaran la diferència entre aquests dos imports.

Així, el complement personal de garantia estarà integrat pels complements que preveu l'article 24.

El complement personal de garantia no serà compensable ni absorbible, i serà objecte de revaloració.

25. Plus de nocturnitat

Es considerarà treball nocturn el comprés entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà, i el treball durant aquest període de temps s'abonarà d'acord amb imports que preveu l'annex I. Si el temps és inferior a 8 hores, aquest complement s'abonarà exclusivament sobre les hores treballades. Aquest complement no afecta al personal que s'haja contractat per a horari nocturn.

26. Increment retribucions

Les retribucions per a l'any 2019 seran les que preveu l'annex I d'aquest, i es percebran proporcionalment a la jornada realitzada.

Increment per a l'any 2020: s'estableix per a l'any 2020 un increment de l'1,15 % sobre les taules de l'any 2019.

Increment per a l'any 2021: s'estableix per a l'any 2021 un increment de l'1,2 % sobre les taules de l'any 2020.

Increment per a l'any 2022: s'estableix per a l'any 2022 un increment del 2 % sobre les taules de l'any 2021.

Aquests increments s'aplicaran amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de l'any corresponent, i els endarreriments generats s'hauran d'abonar dins del mes següent al de la seua publicació.

27. Plus de significació especial

Pel seu significat especial, el personal que preste serveis durant els dies de Nadal i Any Nou, des de l'inici del torn de nit del 24 al 25 de desembre fins a la finalització del torn de vesprada del dia 25, i des de l'inici del torn de la nit del 31 de desembre a l'1 de gener i fins a la finalització del torn de vesprada del dia 1 de gener. La retribució corresponent a aquests festius especials que s'hagen compensat amb descans en un dia diferent és la reflectida en les taules salarials. En cap cas es percebrà el plus de festiu de significació especial i el plus de festiu normal per un sol torn de treball. Si aquests dies cauen en diumenge, tenint en compte que la comunitat autònoma fixa un dia festiu substitutori, es percep com a festiu de significació especial i el substitutori segons la taula salarial.

28. Plus de diumenge i festius

Les jornades realitzades en diumenge o festiu, excepte per al personal contractat específicament per a diumenges i festius, tindran una retribució segons l'annex I.

Si la jornada és inferior a 4 hores, aquest complement s'abonarà exclusivament sobre les hores treballades.

29. Antigüitat consolidada i premi de fidelitat

En el marc d'un procés de reconeixement a la trajectòria, la fidelització i l'esforç del personal, es pacta que als empleats i les empleades que hagen prestat serveis durant la totalitat del període transcorregut entre els anys 1 de gener de 2013 a 31 de gener de 2018, se'ls reconeixeran les quantitats que s'exposen a continuació:

El personal que a 31 de diciembre de 2018 viniera percibiendo alguna cantidad fija por los mencionados complementos o por cualquier otro que no sean los dispuestos en el presente convenio, ya sea en las pagas mensuales o en las pagas extraordinarias, lo consolidará en su importe anual, pasando a percibirlo distribuido en catorce pagas, bajo la denominación de complemento personal de garantía.

No obstante lo anterior, aquellas personas que vengan percibiendo el plus de especialidad, la cantidad a consolidar será, en su caso, la resultante de haber previamente compensado el importe anual que vinieran cobrando con otros plusos de carácter personal pactados en contrato individual, uso o costumbre o concesión voluntaria de la Empresa, no estipulados en el presente convenio. El cálculo a realizar será el siguiente: si el complemento o plus personal es superior en importe anual al plus de especialidad en cómputo anual, no consolidarán ninguna cantidad en el complemento de garantía por el plus de especialidad; si el plus de especialidad fuese superior en cómputo anual al plus personal anualizado, consolidarán la diferencia entre estos dos importes.

Así, el complemento personal de garantía estará integrado por los complementos previstos en el artículo 24.

El complemento personal de garantía no será compensable ni absorbible, y será objeto de revalorización.

25. Plus de nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, y el trabajo durante este periodo de tiempo se abonará de acuerdo con importes previstos en el anexo I. Si el tiempo fuere inferior a 8 horas, dicho complemento se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este complemento no afecta al personal que hubiera sido contratado para horario nocturno.

26. Incremento retribuciones

Las retribuciones para el año 2019, serán las contempladas en el anexo I del mismo, y se percibirá proporcionalmente a la jornada real.

Incremento para el año 2020. Se establece para el año 2020 un incremento del 1,15 % sobre las tablas del año 2019.

Incremento para el año 2021. Se establece para el año 2021 un incremento del 1,2 % sobre las tablas del año 2020.

Incremento para el año 2022. Se establece para el año 2022 un incremento del 2 % sobre las tablas del año 2021.

Estos incrementos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año correspondiente, debiendo los atrasos generados ser abonados dentro del mes siguiente al de su publicación.

27. Plus de Especial significación

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales. En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo. Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que la Comunidad Autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

28. Plus de domingo y festivos

Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para el personal contratado específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución según anexo I.

Si la jornada fuere inferior a 4 horas, dicho complemento se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

29. Antigüedad Consolidada y premio de fidelidad

En el marco de un proceso de reconocimiento a la trayectoria, la fidelización y el esfuerzo del personal, se pacta que para los empleados y las empleadas que hayan prestado servicios durante la totalidad del periodo transcurrido entre los años 1 de enero de 2013 a 31 de enero de 2018, se les reconocerá las cantidades que se expone a continuación:

Els empleats i empleades als quals s'estava aplicant el conveni col·lectiu de residències tindran dret a percebre l'import de 18,61 euros, que s'inclourà en el seu CPG.

Les persones a les quals s'estava aplicant el conveni col·lectiu d'hospitalització tindran dret a percebre l'import resultant d'aplicar el 4,5 % sobre el salari base, quantia que igualment s'afegirà al CPG.

CAPÍTOL VIII *Beneficis socials*

30. Beneficis assistencials

Als treballadors i treballadores afectats pel conveni, se'ls reconeixen els beneficis següents, i no donarà lloc a la pèrdua de retribució.

1. Assistència a clíniques i consultoris mèdics.

Sempre que aquests no tinguen establits horaris de consultes que permeten acudir-hi fora de la jornada laboral i que, a més, ho justifiquen plenament per prescripció facultativa.

2. Acompanyament conjugal i de fills/filles sotmesos a pàtria potestat.

3. Assistència interna.

31. Jubilació i auxili per defunció

En cas de defunció d'un treballador o treballadora, la Fundació estarà obligada a abonar als drethavents, per l'ordre que s'indica després, un subsidi equivalent a trenta dies del sou o el salari que percebia el treballador o treballadora mort.

Aquest subsidi s'abonarà a algun dels familiars que s'indiquen a continuació i per l'ordre de prelación següent: viudo o viuda; descendents legítims o naturals reconeguts, menors de 18 anys o discapacitats per al treball i/o parella de fet, germans/anes orfes menors de 18 anys que estiguen a càrrec seu, ascendents treballadors/ores o pensionistes que siguen sexagenaris/àries o estiguen incapacitats/ades per al treball.

32. Complement per incapacitat temporal

La Fundació abonarà a les persones treballadores que es troben en situació d'incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional, derivada d'accident de treball o malaltia professional, la diferència existent entre la prestació abonada per la Seguretat Social o la mútua i el 100 % del salari percebut pel treballador o la treballadora el mes anterior en les seues retribucions bàsiques de conveni.

La Fundació abonarà a les persones treballadores que es troben en situació d'incapacitat temporal per accident no laboral o malaltia per contingències comunes el 100 % del salari percebut pel treballador o treballadora el mes anterior en les seues retribucions bàsiques de conveni durant els tres primers dies de la baixa.

33. Uniformes i roba de servei

La Fundació proporcionarà al personal els uniformes i la roba de treball necessaris per al servei.

El treballador o la treballadora tindran obligació d'utilitzar correctament la uniformitat establida en l'empresa durant la prestació del servei.

CAPÍTOL IX *Drets sindicals*

34. Drets sindicals

La Fundació respectarà el dret de tots els treballadors i les treballadores a sindicar-se lliurement i a no discriminar ni fer dependre l'ocupació d'un treballador o treballadora de la condició del fet que no s'afilie o renunci a l'afiliació sindical.

35. Garanties sindicals

Les persones membres del Comitè d'Empresa, els delegats/ades de personal i els delegats/ades sindicals gaudiran de les garanties que

Para aquellos empleados y empleadas que se les venía aplicando el convenio colectivo de residencias tendrán derecho a percibir el importe de 18.61 euros el cual se incluirá en su CPG.

Para aquellas personas a las que se les venía aplicando el convenio colectivo de Hospitalización, tendrán derecho a percibir el importe resultante de aplicar el 4,5 % sobre el salario base, cuantía que igualmente se añadirá al CPG.

CAPÍTULO VIII *Beneficios sociales*

30. Beneficios asistenciales

A los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio se les reconocen los siguientes beneficios, y no dará lugar a la pérdida de retribución.

1. Asistencia a clínicas y consultorios médicos.

Siempre que estos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan acudir a ellos fuera de la jornada laboral y que además lo justifiquen plenamente por prescripción facultativa.

2. Acompañamiento conyugal y de hijos/as sometidos a patria potestad.

3. Asistencia interna

31. Jubilación y Auxilio por defunción

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, la Fundación vendrá obligada a abonar a los derecho-habientes, por el orden que después se indica, un subsidio equivalente a 30 días de sueldo o salario que percibiera el trabajador o trabajadora fallecido/a.

Dicho subsidio se abonará a alguno de los familiares que a continuación se indican y por el orden de prelación siguiente: Viudo o viuda; descendientes legítimos o naturales reconocidos, menores de 18 años o discapacitados para el trabajo y/o pareja de hecho, hermanos/as huérfanos menores de 18 años que estuviesen a su cargo, ascendientes trabajadores/as o pensionistas que sean sexagenarios/as o estuviesen incapacitados/as para el trabajo.

32. Complemento por incapacidad temporal

La Fundación abonará a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la diferencia existente entre la prestación abonada por la Seguridad Social o Mutua, y el cien por cien del salario percibido por el trabajador o la trabajadora el mes anterior en sus retribuciones básicas de convenio.

La Fundación abonará a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente no laboral o enfermedad por contingencias comunes, el cien por cien del salario percibido por el trabajador o trabajadora el mes anterior en sus retribuciones básicas de convenio durante los tres primeros días de la baja.

33. Uniformes y prendas de servicio

La Fundación proporcionará al personal los uniformes y prendas de trabajo necesarias para el servicio.

El trabajador o la trabajadora tendrán obligación de utilizar correctamente la uniformidad establecida en la empresa durante la prestación del servicio.

CAPÍTULO IX *Derechos sindicales*

34. Derechos sindicales

La Fundación respetará el derecho de todos los trabajadores y las trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador o trabajadora la condición de que no se afilie o renunci a su afiliación sindical.

35. Garantías sindicales

Las personas miembro del Comité de Empresa, los/as Delegados/as de Personal y los/as Delegados/as Sindicales gozarán de las garantías que

l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i la resta de la legislació vigent els reconeixen.

La representació dels treballadors i de les treballadores disposarà del crèdit horari retribuït, per a l'exercici de les seues funcions de representació, que estableix la legislació vigent i, en concret, el IX conveni col·lectiu per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, a la Comunitat Valenciana.

En relació amb el crèdit d'hores, s'acorda que les persones membres del Comitè d'Empresa i els delegats i delegades sindicals podran acumular la totalitat o part del crèdit horari sindical a favor d'un membre del Comitè d'Empresa o delegat o delegada sindical, respectivament, d'acord amb el que estiga establert legalment.

Perquè l'acumulació faça efecte, haurà de presentar-se davant de la Direcció de la Fundació i fer constar aquests aspectes:

- Noms de la persona cedent i de la persona cessionària.
- Nombre d'hores cedides.

L'acumulació de les hores de crèdit sindical de cada any haurà de ser decidida i comunicada a la Fundació per escrit per la representació de les persones treballadores abans de l'inici de l'any a què es referisca. Una vegada comunicada l'acumulació, no podrà ser objecte de variació en tot l'any, excepte en situacions excepcionals que ho permeten.

CAPÍTOL X Formació

36. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seua formació i promoció professional, els treballadors i les treballadores tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, així com a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.

La Fundació i la representació de les persones treballadores reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i la promoció en el treball.

Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció és la formació. En conseqüència, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de la Fundació, per la qual cosa aquesta es compromet a vincular la formació als diferents processos en la carrera dels treballadors i treballadores i a la promoció.

37. Objectius de la formació

La formació en la Fundació s'orientarà cap als objectius següents:

- Adaptació del o la titular al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.
- Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i el lloc de treball.
- Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.
- Facilitar i promoure l'adquisició de títols acadèmics i professionals per les persones treballadores.
- Coneixements d'idiomes, nacionals i estrangers.
- Fomentar els treballadors i les treballadores cap a una direcció participativa
- Ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball
- Conèixer les condicions laborals dels seus llocs de treball per a evitar riscos laborals i promocionar hàbits saludables.
- Facilitar l'accés de la dona i de l'home en igualtat de condicions a categories superiors i a llocs directius.
- Desenvolupar plans de formació orientats a l'adquisició de competències professionals dels treballadors i treballadores a través de processos formatius que puguen ser objecte d'acreditació.

que el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación vigente les reconocen.

La representación de los trabajadores y de las trabajadoras dispondrán del crédito horario retribuido, para el ejercicio de sus funciones de representación, que establezca la legislación vigente y en concreto el IX convenio colectivo para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en la Comunitat Valenciana.

En relación con el crédito de horas se acuerda que las personas miembro del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales podrán acumular la totalidad o parte del crédito horario sindical a favor de un miembro del Comité de Empresa o Delegado o Delegada Sindical, respectivamente, de acuerdo con lo legalmente establecido.

Para que la acumulación surta efecto deberá ser presentada ante la Dirección de la Fundación haciendo constar los siguientes extremos:

- Nombre de persona cedente y persona cesionaria.
- Número de horas cedidas.

La acumulación de las horas de crédito sindical de cada año deberá de ser decidida y comunicada a la Fundación por escrito por la representación de las personas trabajadoras antes del inicio del año al que se refiera. Una vez comunicada la acumulación no podrá ser objeto de variación en todo el año, salvo situaciones excepcionales que lo permitan.

CAPÍTULO X Formación

36. Principios generales

De conformidad con los que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La Fundación y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Fundación, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos en la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

37. Objetivos de la formación

La formación en la Fundación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación de la o el titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición de títulos académicos y profesionales por las personas trabajadoras.
- Conocimientos de idiomas, nacionales y extranjeros.
- Fomentar a los trabajadores y las trabajadoras hacia una dirección participativa
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo
- Conocer las condiciones laborales de sus puestos de trabajo para evitar riesgos laborales y promocionar hábitos saludables.
- Facilitar el acceso de la mujer y del hombre en igualdad de condiciones a categorías superiores y a puestos directivos.
- Desarrollar planes de formación orientados a la adquisición de competencias profesionales de los trabajadores y trabajadoras a través de procesos formativos que puedan ser objeto de acreditación.



38. Desenvolupament de la formació

1. Es constituirà una comissió paritària de formació integrada per la Fundació i la representació dels treballadors i de les treballadores, que, a través d'un estudi detallat, determinarà les necessitats de formació sobre la base de les quals s'elaborarà, en els tres primers mesos de l'entrada en vigor d'aquest conveni i de les seues anualitats successives, un pla de formació, amb el consegüent calendari anual de cursos a realitzar per l'empresa.

2. La Formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. En el cas dels cursos que es programen fora de la jornada laboral del treballador i de la treballadora, el temps emprat en la formació es considerarà jornada efectiva de treball. L'assistència als cursos serà obligatòria quan s'impartisquen en les seues hores de treball. Les hores de formació impartides durant la jornada laboral o que tinguen la consideració de jornada efectiva computaran com a crèdit formatiu anual de la persona ocupada, a l'efecte del que estableix l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors. En cas que no siga possible la compensació amb descans, les hores de formació impartides fora de la jornada laboral es compensaran amb el 100 % de la retribució salarial proporcional al temps invertit. La formació podrà ser presencial o en línia.

3. La formació dels treballadors i de les treballadores s'efectuarà a través de la mateixa fundació o mitjançant concerts amb centres oficials reconeguts, i tindrà lloc preferentment en els locals de la Fundació.

4. Els treballadors i les treballadores de la Fundació podran presentar a qualsevol membre de la comissió suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de formació.

5. Tots els treballadors i treballadores, independentment del grup professional al qual pertanguen, tindran accés, en igualtat de condicions, als cursos, els seminaris, les conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitze la Fundació, sempre que estiguen relacionats amb el seu lloc de treball.

6. Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i les qualificacions obtingudes en aquests cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i les treballadores que hi assistisquen.

7. La Comissió elaborarà els criteris de selecció per a l'assistència als cursos. No obstant això, es tindrà en compte la preferència d'aquells que hagen participat en menys ocasions i que estiguen exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs.

8. De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seua formació i promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadores tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

CAPÍTOL XI Seguretat i salut

39. Seguretat i salut

Els treballadors i treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret esmentat suposa l'existència d'un deure correlatiu de la Fundació de protecció dels treballadors i treballadores davant dels riscos laborals. Així mateix, tenen dret a participar en la política de la seua fundació o centre de treball. El personal haurà de cooperar amb la Fundació perquè aquesta puga garantir unes condicions de treball que siguen segures i no comporten riscos per a la pròpia seguretat i salut dels treballadors i treballadores.

En el marc de les seues responsabilitats, la Fundació realitzarà la prevenció dels riscos laborals adoptant totes les mesures que siguen necessàries i a través d'una acció permanent amb la finalitat de perfeccionar els nivells de protecció existents. La Fundació garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i a l'ambient laboral en què es desenvolupen. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador o la treballadora preste el consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ no vin-

38. Desarrollo de la formación

1. Se constituirá una comisión paritaria de formación integrada por la Fundación y la representación de los trabajadores y de las trabajadoras, que, a través de un estudio pormenorizado, determinará las necesidades de formación en base a las cuales se elaborará, en los tres primeros meses de la entrada en vigor del presente convenio y de sus anualidades sucesivas, un plan de formación, con el consiguiente calendario anual de cursos a realizar por la empresa.

2. La Formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador y de la trabajadora, el tiempo empleado en la formación será considerado como jornada efectiva de trabajo. La asistencia a los cursos será obligatoria cuando se impartan en sus horas de trabajo. Las horas de formación impartidas durante la jornada laboral o que tengan la consideración de jornada efectiva, computarán como crédito formativo anual de la persona empleada, a los efectos de lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no sea posible la compensación con descanso, las horas de formación impartidas fuera de la jornada laboral se compensarán con el 100 % de la retribución salarial proporcional al tiempo invertido. La formación podrá ser presencial u *online*.

3. La formación de los trabajadores y de las trabajadoras se efectuará a través de la propia Fundación o mediante concertos con centros oficiales reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la Fundación.

4. Los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación podrán presentar a cualquier miembro de la comisión sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación

5. Todos los trabajadores y trabajadoras independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso, en igualdad de condiciones, a los cursos, seminarios, conferencias, etc, de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la Fundación, siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

6. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y las trabajadoras que asistan.

7. La comisión elaborará los criterios de selección para la asistencia a los cursos. No obstante, se tendrá en cuenta la preferencia de aquellos que hayan participado en menos ocasiones y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

8. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

CAPÍTULO XI Seguridad y salud

39. Seguridad y Salud.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Fundación de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. Así mismo, tienen derecho de participar en la política de su Fundación o centro de trabajo. El personal deberá cooperar con la Fundación para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, la Fundación realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La Fundación garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrollen. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo



culant de la representació de les persones treballadores, els casos en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal, o per a verificar si l'estat de salut del treballador o la treballadora pot constituir un perill per a si mateixos/es, per als altres treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb la Fundació i sempre informant d'aquesta mesura el Comitè de Seguretat i Salut.

En tot cas, s'haurà d'optar per realitzar els reconeixements o les proves que causen com menys molèsties millor al treballador o la treballadora i que siguen proporcionals al risc. Es duran a terme respectant el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut es comunicaran als treballadors o les treballadores afectats/ades, i no es podran usar amb fins discriminatoris i en perjudici del treballador o la treballadora. Així mateix, es comunicarà al servei de prevenció el caràcter d'apte o no apte del treballador o treballadora per al lloc de treball.

Les revisions es realitzaran preferentment en hores de treball quan coincidisquen amb el seu torn habitual i quan es tracte de revisions obligatòries, el temps dedicat a aquestes computarà com a treballat efectivament.

El Comitè de Seguretat i Salut té dret a ser informat sobre totes les qüestions de salut laboral que afecten la Fundació en conjunt, així com les que afecten cada tipus de lloc de treball o funció.

Quan els treballadors i treballadores desenvolupen les seues activitats en contacte directe amb persones usuàries que patisquen qualsevol malaltia infectocontagiosa, hauran de ser informats d'aquesta circumstància per la Fundació tan prompte com aquesta en tinga coneixement, la qual haurà de facilitar-los els mitjans de protecció necessaris per a evitar contagis.

La Fundació haurà de fer partícip el Comitè de Seguretat i Salut de totes les qüestions que afecten la seguretat i la salut en el treball i, en particular, de l'elaboració dels plans de prevenció i en les avaluacions de riscos que hagen de realitzar-se, tot això de conformitat amb la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara en avant, LPRL).

Així mateix, la Fundació haurà de consultar al Comitè de Seguretat i Salut, amb caràcter previ, la contractació dels serveis de prevenció.

Els drets d'informació, consulta i participació seran exercits per la representació de les persones treballadores, sense perjudici dels drets que atribueix al personal l'LPRL.

No es descomptarà del crèdit horari sindical el temps dedicat pels delegats/ades de prevenció en l'exercici de les seues funcions per a participar en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, visitar els centres de treball, rebre formació i reunir-se amb la Fundació sobre les matèries relatives a seguretat i salut.

Dins del pla de formació anual, i de conformitat amb l'article 19 de l'LPRL, cada any s'impartiran accions formatives orientades específicament a la prevenció de riscos en el lloc de treball, tant per la introducció de noves tecnologies o canvis en els equips de treball com per a adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous. El disseny, la duració i el contingut d'aquesta formació el durà a terme la Comissió de Formació, oïdes les recomanacions del Comitè de Seguretat i Salut.

Aquesta formació haurà d'impartir-se sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o en defecte d'això, en un altre horari compensant el temps invertit en aquesta.

L'LPRL i la resta de normativa aplicable serà el referent que guie les actuacions de la Fundació en matèria de seguretat i salut, amb la finalitat de previndre els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

informe no vinculante de la representación de las personas trabajadoras, 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 trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para sí mismos/as, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Fundación y siempre informando de esta medida al Comité de Seguridad y Salud.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o la trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando 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 acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores o las trabajadoras afectados/as, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador o la trabajadora. Así mismo, será comunicado al servicio de prevención el carácter de apto o no apto del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo.

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.

El Comité de Seguridad y Salud tiene derecho a ser informado sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la Fundación en su conjunto, así como las que afecten a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Cuando los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus actividades en contacto directo con personas usuarias que padezcan cualquier enfermedad infecto-contagiosa, deberán ser informados de dicha circunstancia por la Fundación, tan pronto como esta tenga conocimiento de ello, la cual deberá facilitarles los medios de protección necesarios para evitar contagios.

La Fundación deberá hacer partícipe al Comité de Seguridad y Salud de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Así mismo, la Fundación deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por la representación de las personas trabajadoras, sin perjuicio de los derechos que al personal le atribuye la LPRL.

No se descontará del crédito horario sindical el tiempo dedicado por los delegados/as de prevención en el ejercicio de sus funciones para participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, visita a los centros de trabajo, recibir formación, y reunirse con la Fundación sobre las materias relativas a Seguridad y Salud.

Dentro del plan de formación anual, y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, cada año se impartirán acciones formativas orientadas específicamente a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo, tanto por la introducción de nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, como para adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos. El diseño, duración y contenido de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión de Formación, escuchadas las recomendaciones del Comité de Seguridad y Salud.

Esta formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otro horario compensando el tiempo invertido en la misma.

La LPRL y demás normativa de aplicación será el referente que guie las actuaciones de la Fundación en materia de seguridad y salud, con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

CAPÍTOL XI

Igualtat entre homes i dones i no-discriminació

40. Principi general de no-discriminació

Aquest conveni s'assenta sobre la no-discriminació per raó de sexe, raça, religió, ideologia política i/o del treballador o de la treballadora, excepte quant a les discriminacions positives dirigides especialment a les dones, i, per tant, es proclamen principis inspiradors d'aquest el de la igualtat i el de la conciliació de la vida laboral i familiar per a tots els treballadors i treballadores, així com l'atenció especial a les víctimes de la violència de gènere.

Totes dues parts es comprometen, atenent la normativa vigent, a elaborar el pla d'igualtat corresponent.

CAPÍTOL XII

Règim disciplinari

41. Règim disciplinari

Es considerarà falta tota acció o omissió que supose una infracció o un incompliment dels deures laborals, segons el que s'estableix en aquest capítol o en altres normes de treball vigents, siguen legals o contractuals, i podran ser sancionats per la Fundació, d'acord amb la graduació i els procediments que s'estableixen en els articles següents.

42. De la graduació de les faltes

Les faltes comeses pel personal es classifiquen en lleus, greus i molt greus, atenent-ne la importància i la transcendència.

Es consideren faltes lleus:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense justificar, fins a quinze minuts tres vegades per mes.
2. El retard en el compliment de tasques o funcions, així com la utilització indeguda de locals, materials o documents de la Fundació, llevat que per la seua entitat es considere greu o molt greu.
3. No lliurar l'informe de baixa, confirmació i/o alta en el termini de tres dies des de l'emissió d'aquest per part del metge facultatiu/iva.

4. No comunicar a la Fundació la inassistència amb l'antelació prèvia, quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

Es consideren faltes greus:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense justificar, quan excedisca de setze a trenta minuts, cinc vegades durant el mes.
2. Faltar tres dies de treball sense la deguda autorització o causa justificada.
3. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per un temps breu.

Si a conseqüència d'aquest s'origina un perjudici greu per a la Fundació o ha causat un risc a la integritat de les persones, o s'ha pertorbat la resta dels companys o companyes, aquesta falta podrà considerar-se molt greu.

4. El retard o la negligència en el compliment de les tasques o les funcions, així com la utilització indeguda de locals, materials o documents de la Fundació, llevat que per la seua entitat es considere molt greu.

5. La desobediència a la Direcció de la Fundació o als qui es troben amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seues funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica una violació manifesta de la disciplina en el treball, o se'n deriva un perjudici per a la Fundació o per a les persones, podrà qualificar-se com a falta molt greu.

6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de roba de la Fundació, o traure'ls de les instal·lacions o les dependències de l'empresa sense l'autorització corresponent.

7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

8. Cometre tres faltes lleus, encara que siguen de naturalesa diferent, dins d'un període de noranta dies naturals i amb sanció o amonestació per escrit.

9. No atendre o tractar el públic, els pacients o la resta de plantilla amb la correcció i la diligència adequades.

CAPÍTULO XI

Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación

40. Principio general de no discriminación.

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o del trabajador o de la trabajadora, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a las mujeres, proclamándose por tanto como principios inspiradores del mismo el de la igualdad, y el de la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género.

Ambas partes se comprometen atendiendo a la normativa vigente, a realizar el correspondiente plan de igualdad.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

41. Régimen disciplinario

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales, según lo establecido en el presente capítulo o en otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales y podrán ser sancionados por la Fundación, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes.

42. De la graduación de las faltas

Las faltas cometidas por el personal se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta quince minutos tres veces al mes.
2. El retraso en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la Fundación, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.
3. No entregar el parte de baja, confirmación y/o alta en el plazo de 3 días desde la emisión del mismo por parte del o de la facultativo/a médico/a.

4. No comunicar a la Fundación la inasistencia con la antelación previa, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Se consideran faltas graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de dieciséis a treinta minutos, 5 veces durante el mes.
2. Faltar 3 días de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Fundación o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, o se hubiera perturbado al resto de los compañeros o compañeras, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

4. El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la Fundación, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.

5. La desobediencia a la Dirección de la Fundación o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Fundación o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Fundación, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa sin la debida autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

9. No atender o tratar al público, pacientes o resto de plantilla con la corrección y diligencia debidas.



Es consideren faltes molt greus:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball quan excedisca trenta minuts, cinc vegades per mes.
2. La inassistència al treball de tres dies sense la deguda autorització o causa justificada en trenta dies naturals consecutius, o sis dies en un període de dotze mesos.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb les altres persones treballadores o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense autorització expressa de la Fundació, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.
4. La suplantació d'un treballador o treballadora alterant els registres d'entrada, presència o eixida en el lloc de treball.
5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a la Fundació com als companys o companyes de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de la Fundació o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Apropiar-se d'objectes, documents o material, dels usuaris o usuàries del centre, d'aquests o dels treballadors i treballadores, o l'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris o usuàries del centre.
7. Fer desaparèixer, inutilitzar o danyar materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes o documents de la Fundació de manera intencionada o negligent.
8. La negligència greu en l'acompliment de les funcions o les tasques laborals, derivades de la titulació professional o del lloc de treball.
9. La comissió per les i els superiors d'un fet arbitrari que supose la vulneració d'un dret del treballador o treballadora reconegut legalment, del qual derive un perjudici greu per al subordinat. Abús d'autoritat.
10. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració a les i els superiors o als familiars, així com als companys i companyes o les persones subordinades i/o usuàries dels centres o els serveis que siguen prestats. Les conductes verbals o físiques de naturalesa sexual ofensives dirigides a qualsevol persona de la Fundació, i són de màxima gravetat les que siguen exercides des de posicions de comandament o jerarquia, les realitzades cap a persones amb contracte no indefinit, o les represàlies contra persones que hagen denunciat aquestes conductes.
11. Tota conducta, en l'àmbit laboral, dirigida a les i els superiors, així com als companys i companyes o persones subordinades i/o usuàries dels centres o serveis que siguen prestats, que atempte greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta referida es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
12. La discriminació a les i els superiors, així com als companys i companyes o persones subordinades i usuàries dels centres o serveis que siguen prestats per raó de sexe.
13. L'assetjament moral en el treball, com a situació de violència psicològica exercida sobre una persona en el centre de treball per part d'una o diverses persones, de manera constant i sistemàtica, i durant temps prolongat, amb la intenció de provocar dany a aquesta persona i degradar el clima laboral.
14. La falta d'higiene i netedat continuada i habitual de tal índole que pugua afectar el procés productiu i la imatge de la Fundació.
15. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifesta en la jornada laboral sempre que repercutisca negativament en l'acompliment de les funcions del seu lloc de treball, sempre que el treballador o la treballadora es negue a participar en el programa de rehabilitació establert pels serveis mèdics propis o aliens de la Fundació, l'abandone abans de la finalització o es qualifique com a no rehabilitat o de rehabilitació no possible o anàleg.
16. Falta notòria de respecte o consideració a les persones usuàries.
17. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estiga motivada per algun dret reconegut per les lleis.
18. La reincidència en falta greu, encara que siga de naturalesa diferent, sempre que es cometa dins dels 180 dies naturals següents després d'haver-se produït la primera o la seua sanció.

Se consideran faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos, cinco veces al mes.
2. La inasistencia al trabajo de tres días sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales consecutivos, o 6 días en un período de doce meses.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Fundación, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. La suplantación de un trabajador o trabajadora alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Fundación como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Fundación o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del Centro, de estos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del Centro.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Fundación de forma intencionada o negligente.
8. La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.
9. La comisión por las y los superiores de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad.
10. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a las y los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y/o usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la Fundación siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.
11. Toda conducta, en el ámbito laboral, dirigida a las y los superiores, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y/o usuarias de los centros o servicios que sean prestados, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
12. La discriminación a las y los superiores, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados por razón de sexo.
13. El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemática, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.
14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Fundación.
15. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, siempre que el trabajador o la trabajadora se niegue a participar en el programa de rehabilitación establecido por los servicios médicos propios o ajenos de la Fundación, lo abandone antes de su terminación o se califique como no rehabilitado o de rehabilitación no posible o análogo.
16. Falta notoria de respeto o consideración a las personas usuarias.
17. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.



19. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes de manera reiterada.

20. Donar a conèixer a persones no autoritzades dades de caràcter personal o informació d'ús exclusiu del centre, subjecta a confidencialitat o secret professional.

21. La utilització indeguda de claus o contrasenyes informàtiques.

43. De les sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior són les següents:

- Per faltes lleus, amonestació verbal, amonestació per escrit, o suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

- Per faltes greus, suspensió d'ocupació i sou de tres dies a catorze dies.

- Per faltes molt greus, des de suspensió d'ocupació i sou de quinze dies a un mes, i acomiadament disciplinari.

44. De la tramitació

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en tinga coneixement, i es notificarà a la representació unitària del personal en les greus i molt greus.

Per a imposar sancions per faltes greus i molt greus, el personal afectat tindrà dret a formular al·legacions per escrit en un termini de cinc dies naturals.

Per a la imposició de les sancions, qualsevol que siga la seua gravetat, quan es tracte de membres del Comitè d'Empresa o delegats i delegades de personal, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troben en període reglamentari de garanties, és preceptiu tramitar un expedient contradictori amb audiència al Comitè d'Empresa o delegats i delegades de personal.

Des de la comunicació de l'obertura de l'expedient contradictori, durant la tramitació i fins a l'endemà del dia en què es notifique a l'afectat o afectada la resolució de l'expedient per la Fundació, s'entendrà interromput el període de prescripció de la falta de què es tracte.

Durant la tramitació de l'expedient, es podran adoptar mesures cautelars com ara la suspensió de l'obligació d'incorporar-se al lloc de treball, o el trasllat a un altre lloc de naturalesa similar.

45. De la prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus a cap de vint i les molt greus al cap de seixanta, a partir de la data en què la Fundació haja tingut coneixement de la comissió, i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comés.

46. Infraccions de la Fundació

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o les omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al conveni col·lectiu i a la resta de normes aplicables. Se sancionarà l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets fonamentals, així com l'incompliment o l'abandó de les normes o les mesures establides en matèria de seguretat i salut laboral. Aquestes infraccions es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

19. No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

20. Dar a conocer a personas no autorizadas, datos de carácter personal o información de uso exclusivo del Centro, sujeta a confidencialidad o secreto profesional.

21. La utilización indebida de claves o contraseñas informáticas.

43. De las Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta catorce días.

- Por faltas muy graves, desde suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, y despido disciplinario.

44. De la tramitación

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

Desde la comunicación de la apertura del expediente contradictorio, durante su tramitación y hasta el día siguiente a aquel en que se notifique al afectado o afectada la resolución del expediente por la Fundación, se entenderá interrumpido el período de prescripción de la falta de que se trate.

Durante la tramitación del expediente, se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo, o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

45. De la prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

46. Infracciones de la Fundación

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales, así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral. Dichas infracciones se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

ANNEX I

	SALARI BASE 2019 (3a EDAT + 5 %)	P. LOC.	PLUS FESTUS	PLUS NOCTURNITAT	TORN EXTRA	FESTUS DE SIGNIFICACIÓ ESPECIAL	PLUS DIUMENGE
GRUP 1	GERENT/A	78,6	71,33	25,50	124,82	89,16	8,15
	DIRECTOR/A	78,6	71,33	25,50	124,82	89,16	8,15
	TITULAT/ADA SUPERIOR	78,6	60,57	21,65	105,99	75,71	8,15
	MEJGE	78,6	60,57	21,65	105,99	75,71	8,15
	FARMACÈUTIC/A	78,6	60,57	21,65	105,99	75,71	8,15
GRUP 2	PSICÒLEG/ÓLOGA	78,6	60,57	21,65	105,99	75,71	8,15
	C. PERSONAL ADM.	78,6	66,26	23,68	115,95	82,82	8,15
	SUPERV. DUE	78,6	54,99	19,66	96,22	68,73	8,15
	DUE	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	TÈC. LABORAT.	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
GRUP 3	ASSIST. SOCIAL	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	FISIOTERAP.	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	OF. ADM. 1	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	TITULAT/ADA MITJÀ/ANA	78,6	42,67	15,26	80,98	53,33	8,15
GRUP 4	TASOC	78,6	41,61	15,26	72,82	52,01	8,15
	C. MANTENIM.	78,6	54,88	19,66	96,04	68,60	8,15
	C. SEC. ADM.	78,6	54,88	19,66	96,04	68,60	8,15
	OF. ADM. 2	78,6	42,67	15,26	74,66	53,33	8,15
	ENC. MAGATZEM	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
GRUP 4	C. SERV. GENER.	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	C. CUINA	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	C. OFIC.	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	GOVERNANT/A	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	C. SANITARI	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
GRUP 4	OF. ADM. 3	78,6	41,61	15,26	72,82	52,01	8,15
	AUX. CLÍNICA	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15
	CUINA 1	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15
	CONDUCTOR/A	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15
	AUX. ADM.	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15
OF. MANTEN.	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15	

GRUP 5	CONSERGE	1.023,99	78,6	35,92	12,84	62,86	44,90	8,15
	PORTER/A / RECEPCIONISTA	1.023,99	78,6	35,92	12,84	62,86	44,90	8,15
	NETEJADOR/A	944,75	78,6	33,00	12,84	57,74	41,25	8,15
	CAMBRER/A	944,75	78,6	34,23	12,84	59,90	42,79	8,15
	AJ. CUINA	944,75	78,6	33,00	12,84	57,74	41,24	8,15

	SALAR BASE GENER- NOVEMBRE 2020	P. LOC.	PLUS FESTIUS	PLUS NOCTURNITAT	TORN EXTRA	FESTIUS DE SIGNIFICACIÓ ESPECIAL	PLUS DIUMENGE
GRUP 1	GERENT/A	79,50	72,15	25,79	126,26	90,18	8,24
	DIRECTOR/A	79,50	72,15	25,79	126,26	90,18	8,24
	TITULAT/ADA SUPERIOR	79,50	61,26	21,90	107,21	76,58	8,24
	METGE	79,50	61,26	21,90	107,21	76,58	8,24
	FARMACÈUTIC/A	79,50	61,26	21,90	107,21	76,58	8,24
	PSICÒLEG/ÒLOGA	79,50	61,26	21,90	107,21	76,58	8,24
	C. PERSONAL ADM.	79,50	67,02	23,95	117,28	83,77	8,24
	SUPERV. DUE	79,50	55,62	19,89	97,33	69,52	8,24
	DUE	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	TÈC. LABORAT.	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
GRUP 2	ASSIST. SOCIAL	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	FISIOTERAP.	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	OF. ADM. 1	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	TITULAT/ADA MITJÀ/ANA	79,50	43,16	15,43	81,91	53,95	8,24
	TASOC	79,50	42,09	15,43	73,65	52,61	8,24
GRUP 3	C. MANTENIM.	79,50	55,51	19,89	97,15	69,39	8,24
	C. SEC. ADM.	79,50	55,51	19,89	97,15	69,39	8,24
	OF. ADM. 2	79,50	43,16	15,43	75,52	53,95	8,24
	ENC. MAGATZEM	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	C. SERV. GENER.	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	C. CUINA	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24

	C. OFIC.	1.093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	GOVERNANT/A	1.093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	C. SANITARI	1.093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	OF. ADM. 3	1.071,46	79,50	42,09	15,43	73,65	52,61	8,24
GRUP 4	AUX. CLÍNICA	1.054,25	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	CUINA 1	1.054,25	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	CONDUCTOR/A	1.054,25	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	AUX. ADM.	1.035,77	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	OF. MANTEN.	1.035,77	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	CONSERGE	1.035,77	79,50	36,33	12,99	63,59	45,42	8,24
	PORTER/A / RECEPCIONISTA	1.035,77	79,50	36,33	12,99	63,59	45,42	8,24
GRUP 5	NETEJADOR/A	955,61	79,50	33,38	12,99	58,40	41,72	8,24
	CAMBRER/A	955,61	79,50	34,62	12,99	60,59	43,28	8,24
	A.J. CUINA	955,61	79,50	33,37	12,99	58,41	41,72	8,24

		SALARI BASE DESEMBRE 2020 A DESEMBRE DE 2021	P. LOC.	PLUS FESTIUS	PLUS NOCTURNITAT	TORN EXTRA	FESTIUS DE SIGNIFICACIÓ ESPECIAL	PLUS DIUMENGE
	GERENT/A	1.934,15	80,46	73,01	26,10	127,77	91,27	8,34
	DIRECTOR/A	1.934,15	80,46	73,01	26,10	127,77	91,27	8,34
GRUP 1	TITULAT/ADA SUPERIOR	1.647,62	80,46	62,00	22,16	108,50	77,50	8,34
	METGE	1.647,62	80,46	62,00	22,16	108,50	77,50	8,34
	FARMACÈUTIC/A	1.647,62	80,46	62,00	22,16	108,50	77,50	8,34
	PSICÒLEG/ÒLOGA	1.647,62	80,46	62,00	22,16	108,50	77,50	8,34
	C. PERSONAL ADM.	1.647,62	80,46	67,82	24,24	118,69	84,78	8,34
	SUPERV. DUE	1.441,64	80,46	56,29	20,13	98,50	70,36	8,34
	DUE	1.441,64	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	TÈC. LABORAT.	1.441,64	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
GRUP 2	ASSIST. SOCIAL	1.338,66	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	FISIOTERAP.	1.338,66	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.338,66	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	OF. ADM. 1	1.338,66	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	TITULAT/ADA MITJÀ/ANA	1.310,23	80,46	43,67	15,62	82,90	54,59	8,34

GRUP 3	TASOC	1.135,28	80,46	42,59	15,62	74,54	53,24	8,34	
	C. MANTENIM.	1.441,64	80,46	56,18	20,13	98,31	70,22	8,34	
	C. SEC. ADM.	1.441,65	80,46	56,18	20,13	98,31	70,22	8,34	
	OF. ADM. 2	1.310,23	80,46	43,67	15,62	76,43	54,59	8,34	
	ENC. MAGATZEM	1.106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34	
	C. SERV. GENER.	1.106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34	
	C. CUINA	1.106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34	
	C. OFIC.	1.106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34	
	GOVERNANT/A	1.106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34	
	C. SANITARI	1.106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34	
	OF. ADM. 3	1.084,32	80,46	42,59	15,62	74,54	53,24	8,34	
	AUX. CLÍNICA	1.066,90	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34	
	CUINA 1	1.066,90	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34	
GRUP 4	CONDUCTOR/A	1.066,90	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34	
	AUX. ADM.	1.048,20	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34	
	OF. MANTEN.	1.048,20	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34	
	CONSERGE	1.048,20	80,46	36,77	13,14	64,35	45,96	8,34	
	PORTER/A / RECEPCIONISTA	1.048,20	80,46	36,77	13,14	64,35	45,96	8,34	
	NETEJADORA	967,08	80,46	33,78	13,14	59,10	42,23	8,34	
	CAMBRER/A	967,08	80,46	35,04	13,14	61,32	43,80	8,34	
	AJ. CUINA	967,08	80,46	33,78	13,14	59,11	42,22	8,34	
	GRUP 5	SALARI BASE 2022		P. LOC.	PLUS FESTIUS	PLUS NOCTURNITAT	TORN EXTRA	FESTIUS DE SIGNIFICACIÓ ESPECIAL	PLUS DIUMENGE
		GERENT/A	1.972,84	82,07	74,47	26,62	130,33	93,09	8,51
		DIRECTOR/A	1.972,84	82,07	74,47	26,62	130,33	93,09	8,51
		TITULAT/ADA SUPERIOR	1.680,57	82,07	63,24	22,61	110,67	79,05	8,51
		METGE	1.680,57	82,07	63,24	22,61	110,67	79,05	8,51
FARMACÈUTIC/A		1.680,57	82,07	63,24	22,61	110,67	79,05	8,51	
PSICÒLEG/ÒLOGA		1.680,57	82,07	63,24	22,61	110,67	79,05	8,51	

GRUP 2	C. PERSONAL ADM.	1.680,57	82,07	69,18	24,73	121,07	86,48	8,51
	SUPERV. DUE	1.470,47	82,07	57,41	20,53	100,47	71,76	8,51
	DUE	1.470,47	82,07	53,34	19,04	93,35	66,68	8,51
	TÈC. LABORAT.	1.470,47	82,07	53,34	19,04	93,35	66,68	8,51
	ASSIST. SOCIAL	1.365,44	82,07	53,34	19,04	93,35	66,68	8,51
	FISIOTERAP.	1.365,44	82,07	53,34	19,04	93,35	66,68	8,51
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.365,44	82,07	53,34	19,04	93,35	66,68	8,51
	OF. ADM. 1	1.365,44	82,07	53,34	19,04	93,35	66,68	8,51
	TITULAT/ADA MITJÀ/ANA	1.336,43	82,07	44,55	15,93	84,56	55,68	8,51
	TASOC	1.157,98	82,07	43,45	15,93	76,03	54,31	8,51
GRUP 3	C. MANTENIM.	1.470,47	82,07	57,30	20,53	100,28	71,63	8,51
	C. SEC. ADM.	1.470,48	82,07	57,30	20,53	100,28	71,63	8,51
	OF. ADM. 2	1.336,43	82,07	44,55	15,93	77,96	55,68	8,51
	ENC. MAGATZEM	1.129,11	82,07	40,48	14,47	70,84	50,60	8,51
	C. SERV. GENER.	1.129,11	82,07	40,48	14,47	70,84	50,60	8,51
	C. CUINA	1.129,11	82,07	40,48	14,47	70,84	50,60	8,51
	C. OFIC.	1.129,11	82,07	40,48	14,47	70,84	50,60	8,51
	GOVERNANT/A	1.129,11	82,07	40,48	14,47	70,84	50,60	8,51
	C. SANITARI	1.129,11	82,07	40,48	14,47	70,84	50,60	8,51
	OF. ADM. 3	1.106,01	82,07	43,45	15,93	76,03	54,31	8,51
GRUP 4	AUX. CLÍNICA	1.088,23	82,07	37,51	13,81	65,64	46,88	8,51
	CUINA 1	1.088,23	82,07	37,50	13,81	65,64	46,88	8,51
	CONDUCTOR/A	1.088,23	82,07	37,50	13,81	65,64	46,88	8,51
	AUX. ADM.	1.069,16	82,07	37,50	13,81	65,64	46,88	8,51
	OF. MANTEN.	1.069,16	82,07	37,50	13,81	65,64	46,88	8,51
	CONSERGE	1.069,16	82,07	37,51	13,41	65,64	46,88	8,51
	PORTER/A / RECEPCIONISTA	1.069,16	82,07	37,50	13,41	65,64	46,88	8,51
	NETEJADOR/A	986,42	82,07	34,46	13,41	60,29	43,07	8,51
	CAMBRER/A	986,42	82,07	35,74	13,41	62,55	44,68	8,51
	AJ. CUINA	986,42	82,07	34,45	13,41	60,29	43,06	8,51
GRUP 5								

* * * * *

ANEXO I

	SALARIO BASE 2019 (3ª EDAD +5 %)	P.LOC	PLUS FESTIVOS	PLUS NOCTURNIDAD	TURNO EXTRA	FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN	PLUS DOMINGO
GRUPO 1	GERENTE/A	78,6	71,33	25,50	124,82	89,16	8,15
	DIRECTOR/A	78,6	71,33	25,50	124,82	89,16	8,15
	TITULADO/A SUPERIOR	78,6	60,57	21,65	105,99	75,71	8,15
	MÉDICO/A	78,6	60,57	21,65	105,99	75,71	8,15
	FARMACÉUTICO/A	78,6	60,57	21,65	105,99	75,71	8,15
	PSICÓLOGO/A	78,6	60,57	21,65	105,99	75,71	8,15
	J.PERSONAL ADMON	78,6	66,26	23,68	115,95	82,82	8,15
	SUPERV.DUE	78,6	54,99	19,66	96,22	68,73	8,15
	DUE	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	TEC.LABORAT.	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
GRUPO 2	ASIST.SOCIAL	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	FISIOTERAP.	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	OF.ADMON 1	78,6	51,09	18,24	89,41	63,86	8,15
	TITULADO/A MEDIO/A	78,6	42,67	15,26	80,98	53,33	8,15
	TASOC	78,6	41,61	15,26	72,82	52,01	8,15
	J. MANTENIM.	78,6	54,88	19,66	96,04	68,60	8,15
	J.SECC.-ADMON	78,6	54,88	19,66	96,04	68,60	8,15
	OF.ADMON 2	78,6	42,67	15,26	74,66	53,33	8,15
	ENC.ALMACEN	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
GRUPO 3	J. SERV. GENER.	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	J.COCINA	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	J.OFICIO	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	GOBERNANTE/A	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	J.SANITARIO	78,6	38,77	13,86	67,84	48,46	8,15
	OF. ADMON 3	78,6	41,61	15,26	72,82	52,01	8,15
	AUX.-CLINICA	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15
	COCIN.1	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15
	CONDUCTOR/A	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15
	AUX.-ADMON	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15
GRUPO 4	OF.MANTEN.	78,6	35,92	13,23	62,86	44,90	8,15

GRUPO 5	CONSERJE	1023,99	78,6	35,92	12,84	62,86	44,90	8,15
	PORTERO/A/RECEPCIONISTA	1023,99	78,6	35,92	12,84	62,86	44,90	8,15
	LIMPIADOR/A	944,75	78,6	33,00	12,84	57,74	41,25	8,15
	CAMARERO/A	944,75	78,6	34,23	12,84	59,90	42,79	8,15
	AYTE.COCINA	944,75	78,6	33,00	12,84	57,74	41,24	8,15

		SALARIO BASE ENERO- NOVIEMBRE 2020	P.LOC	PLUS FESTIVOS	PLUS NOCTURNIDAD	TURNO EXTRA	FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN	PLUS DOMINGO
GRUPO 1	GERENTE/A	1911,22	79,50	72,15	25,79	126,26	90,18	8,24
	DIRECTOR/A	1911,22	79,50	72,15	25,79	126,26	90,18	8,24
	TITULADO/A SUPERIOR	1628,08	79,50	61,26	21,90	107,21	76,58	8,24
	MÉDICO/A	1628,08	79,50	61,26	21,90	107,21	76,58	8,24
	FARMACÉUTICO/A	1628,08	79,50	61,26	21,90	107,21	76,58	8,24
	PSICÓLOGO/A	1628,08	79,50	61,26	21,90	107,21	76,58	8,24
	J.PERSONAL ADMON	1628,08	79,50	67,02	23,95	117,28	83,77	8,24
GRUPO 2	SUPERV.DUE	1424,55	79,50	55,62	19,89	97,33	69,52	8,24
	DUE	1424,55	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	TEC.LABORAT.	1424,55	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	ASIST.SOCIAL	1322,79	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	FISIOTERAP.	1322,79	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1322,79	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
	OF.ADMON 1	1322,79	79,50	51,68	18,45	90,44	64,60	8,24
GRUPO 3	TITULADO/A MEDIO/A	1294,69	79,50	43,16	15,43	81,91	53,95	8,24
	TASOC	1121,81	79,50	42,09	15,43	73,65	52,61	8,24
	J. MANTENIM.	1424,55	79,50	55,51	19,89	97,15	69,39	8,24
	J.SECC.ADMON	1424,55	79,50	55,51	19,89	97,15	69,39	8,24
	OF.ADMON 2	1294,69	79,50	43,16	15,43	75,52	53,95	8,24
	ENC.ALMACEN	1093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	J. SERV. GENER.	1093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
J.COCINA	1093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24	

GRUPO 4	J.OFICIO	1093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	GOBERNANTE/A	1093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	J.SANITARIO	1093,85	79,50	39,21	14,02	68,62	49,02	8,24
	OF. ADMON 3	1071,46	79,50	42,09	15,43	73,65	52,61	8,24
	AUX-CLINICA	1054,25	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	COCIN.1	1054,25	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	CONDUCTOR/A	1054,25	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	AUX-ADMON	1035,77	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	OF.MANTEN.	1035,77	79,50	36,33	13,38	63,59	45,42	8,24
	CONSERJE	1035,77	79,50	36,33	12,99	63,59	45,42	8,24
	PORTERO/A/RECEPCIONISTA	1035,77	79,50	36,33	12,99	63,59	45,42	8,24
	LIMPIADOR/A	955,61	79,50	33,38	12,99	58,40	41,72	8,24
	CAMARERO/A	955,61	79,50	34,62	12,99	60,59	43,28	8,24
AYTE.COCINA	955,61	79,50	33,37	12,99	58,41	41,72	8,24	

		SALARIO BASE DICIEMBRE 2020 A DICIEMBRE DE 2021	PLOC	PLUS FESTIVOS	PLUS NOCTURNIDAD	TURNO EXTRA	FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN	PLUS DOMINGO
GRUPO 1	GERENTE/A	1934,15	80,46	73,01	26,10	127,77	91,27	8,34
	DIRECTOR/A	1934,15	80,46	73,01	26,10	127,77	91,27	8,34
	TITULADO/A SUPERIOR	1647,62	80,46	62,00	22,16	108,50	77,50	8,34
	MÉDICO/A	1647,62	80,46	62,00	22,16	108,50	77,50	8,34
	FARMACÉUTICO/A	1647,62	80,46	62,00	22,16	108,50	77,50	8,34
	PSICÓLOGO/A	1647,62	80,46	62,00	22,16	108,50	77,50	8,34
	J.PERSONAL ADMON	1647,62	80,46	67,82	24,24	118,69	84,78	8,34
	SUPERV.DUE	1441,64	80,46	56,29	20,13	98,50	70,36	8,34
	DUE	1441,64	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	TEC.LABORAT.	1441,64	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
GRUPO 2	ASIST.SOCIAL	1338,66	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	FISIOTERAP.	1338,66	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1338,66	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	OF.ADMON 1	1338,66	80,46	52,30	18,67	91,52	65,37	8,34
	TITULADO/A MEDIO/A	1310,23	80,46	43,67	15,62	82,90	54,59	8,34

	TASOC	1135,28	80,46	42,59	15,62	74,54	53,24	8,34
	J. MANTENIM.	1441,64	80,46	56,18	20,13	98,31	70,22	8,34
	J.SECC.ADMON	1441,65	80,46	56,18	20,13	98,31	70,22	8,34
GRUPO 3	OF.ADMON 2	1310,23	80,46	43,67	15,62	76,43	54,59	8,34
	ENC.ALMACEN	1106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34
	J. SERV. GENER.	1106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34
	J.COCINA	1106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34
	J.OFICIO	1106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34
	GOBERNANTE/A	1106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34
	J.SANITARIO	1106,97	80,46	39,68	14,18	69,45	49,61	8,34
	OF. ADMON 3	1084,32	80,46	42,59	15,62	74,54	53,24	8,34
GRUPO 4	AUX.CLINICA	1066,90	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34
	COCIN.1	1066,90	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34
	CONDUCTOR/A	1066,90	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34
	AUX.ADMON	1048,20	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34
	OF.MANTEN.	1048,20	80,46	36,77	13,54	64,35	45,96	8,34
	CONSERJE	1048,20	80,46	36,77	13,14	64,35	45,96	8,34
	PORTERO/A/RECEPCIONISTA	1048,20	80,46	36,77	13,14	64,35	45,96	8,34
GRUPO 5	LIMPIADORA	967,08	80,46	33,78	13,14	59,10	42,23	8,34
	CAMARERO/A	967,08	80,46	35,04	13,14	61,32	43,80	8,34
	AYTE.COCINA	967,08	80,46	33,78	13,14	59,11	42,22	8,34

		SALARIO BASE 2022	P.LOC	PLUS FESTIVOS	PLUS NOCTURNIDAD	TURNO EXTRA	FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN	PLUS DOMINGO
	GERENTE/A	1.972,84	82,07	74,47	26,62	130,33	93,09	8,51
	DIRECTOR/A	1.972,84	82,07	74,47	26,62	130,33	93,09	8,51
GRUPO 1	TITULADO/A SUPERIOR	1.680,57	82,07	63,24	22,61	110,67	79,05	8,51
	MÉDICO/A	1.680,57	82,07	63,24	22,61	110,67	79,05	8,51
	FARMACÉUTICO/A	1.680,57	82,07	63,24	22,61	110,67	79,05	8,51
	PSICÓLOGO/A	1.680,57	82,07	63,24	22,61	110,67	79,05	8,51

