

# Convenio colectivo de la Residencia y Centro de Día Ariznabarra

---

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Quavitae Servicios Asistenciales, SAU -centro residencial y centro de día Ariznabarra-**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para la empresa Quavitae Servicios Asistenciales, SAU -centro residencial y centro de día Ariznabarra-. Código convenio número 01100961012020.

**ANTECEDENTES**

Se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Quavitae Servicios Asistenciales, SAU -centro residencial y centro de día Ariznabarra-, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 24 de mayo de 2024

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

## II convenio colectivo de la residencia y centro de día Ariznabarra 2023–2026

### Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio de empresa será de aplicación única y exclusivamente a todas las personas trabajadoras del centro residencial y centro de día Ariznabarra, gestionado por la sociedad mercantil Quavitae Servicios Asistenciales, SAU con CIF A 80106842 y que presten sus servicios en dicho centro en cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en la legislación vigente.

El centro de trabajo al que resulta de aplicación el presente convenio colectivo ejerce su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas.

### Artículo 2. Ámbito temporal, denuncia y prórroga

El convenio entrará en vigor para el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Ambas partes acuerdan la denuncia automática del presente convenio con fecha de 1 de octubre de 2026, acordándose el inicio de la negociación del siguiente convenio en un plazo de 30 días, desde la mencionada denuncia.

Las condiciones contenidas en el presente convenio, continuarán aplicándose en todo su contenido mientras no se logre un acuerdo expreso que las sustituya.

Todo ello, pese a que dichos plazos superan a los que hace referencia el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, 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 la 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. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

### Artículo 4. Legislación subsidiaria

Todas las materias recogidas en el presente convenio sustituyen, compensan y absorben lo contemplado para las mismas en el convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), siendo siempre de aplicación las normas de concurrencia de convenios colectivos, entre los vigentes y los que en cada momento resulten de aplicación; no dando lugar, en ningún caso, a duplicidades de pagos o de conceptos abonables.

Para lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), siendo siempre de aplicación las normas de concurrencia de convenios colectivos, entre los vigentes y los que en cada momento resulten de aplicación.

#### **Artículo 5. Garantía «ad personam»-condición más beneficiosa**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de este convenio, considerándose siempre en cómputo global.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por catorce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las catorce mensualidades.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, en cuanto que aquellas superen, en conjunto, las específicas de este convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de este convenio, valorándose siempre en cómputo global.

#### **Artículo 6. Organización del trabajo**

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

La representación unitaria o sindical 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.

#### **Artículo 7. Empleo**

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Contrato por circunstancias de la producción. Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se produzca el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales y otras en las que exista necesidad justificada y motivada de cobertura de la persona trabajadora no incluida en el supuesto anterior.

El contrato podrá tener la duración establecida en el Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (un máximo de 12 meses).

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75 por ciento de su capacidad máxima autorizada.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Este contrato estará sujeto a la indemnización establecida en el artículo 49.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores.

Contrato por sustitución: podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

El personal contratado como temporal, de acceder a la condición de fijo, se les computará el tiempo trabajado a efectos de prueba y antigüedad.

En cuanto a la contratación en general, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

#### **Artículo 8. Período de prueba**

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo 1: seis meses.

Grupo 2: cuarenta y cinco días.

Grupo 3: treinta días.

Grupo 4: treinta días.

Grupo 5: quince días.

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

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo escrito entre ambas partes.

#### **Artículo 9. Ingreso y provisión de vacantes**

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

#### **Artículo 10. Ceses en la empresa**

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo 1: dos meses.

Grupo 2: un mes.

Grupo 3: un mes.

Grupo 4: veinte días.

Grupo 5: quince 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 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.

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

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por las personas trabajadoras.

#### **Artículo 11. Jubilación**

En conformidad con lo establecido en la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria por el cumplimiento por el trabajador por una edad igual o superior a 68 años o, en su caso, la prevista en la legislación vigente, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo la política de empleo consistente en realizar la contratación indefinida a tiempo completo de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.

En todo caso, la persona trabajadora afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior en caso de jubilación voluntaria. La empresa facilitará que una persona trabajadora pueda acceder de forma voluntaria a la jubilación anticipada en los términos que establezca la ley.

#### **Artículo 12. Reducción de la jornada por motivos familiares**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, pareja sentimental conviviente (acreditándose la relación sentimental con una declaración jurada de la persona trabajadora que se anexara a los certificados de empadronamiento correspondientes), o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho o pareja sentimental conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras que disfruten de la presente reducción la podrán disfrutar en jornadas completas. En aplicación del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria relativa a la acumulación de jornadas deberá guardar la proporción debida a efectos de evitar el perjuicio o discriminación de los/as trabajadores/as con contratos temporales o de duración determinada.

No obstante, la persona trabajadora, por necesidades especiales y justificación, podrá solicitar una concreción horaria diferente a la empresa.

**Artículo 13. Reducción de la jornada por hijos e hijas de entre doce y catorce años**

Las personas trabajadoras con hijos/as de doce, trece y catorce años de edad podrán concertar con la dirección de la compañía la realización de una jornada inferior a la establecida en el presente convenio. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes.

Las personas trabajadoras con un preaviso de quince días podrán retornar a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo es distinta y adicional a la recogida en el artículo 12 del presente convenio, y prevista en el Estatuto de los Trabajadores, regulándose en sus propios términos sin que resulte de aplicación ninguna de las previsiones legales o convencionales contempladas para la referida reducción de la jornada por motivos familiares.

Las personas trabajadoras que disfruten de la presente reducción la podrán disfrutar en jornadas completas. En aplicación del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria relativa a la acumulación de jornadas deberá guardar la proporción debida a efectos de evitar el perjuicio o discriminación de los/as trabajadores/as con contratos temporales o de duración determinada. No obstante, la persona trabajadora, por necesidades especiales y justificación, podrá solicitar una concreción horaria diferente a la empresa.

**Artículo 14 Reducción de jornada: otros supuestos***Apartado 1: 55 años.*

El personal que haya cumplido 55 años tendrá la posibilidad de reducir su jornada de trabajo.

La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional.

La reducción podrá disfrutarse hasta que la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento.

La reducción deberá solicitarse por un mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año, en cada año natural. Durante el año en el que la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, esta reducción podrá ser solicitada por el tiempo restante, hasta la mencionada fecha.

Dicha reducción deberá ser solicitada con carácter anual: año a año y una vez por año.

En los supuestos en los que una persona trabajadora venga disfrutando de dicha reducción, las nuevas solicitudes de reducción no podrán ser denegadas salvo que exista causa de fuerza mayor.

Para ejercer este derecho la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito, salvo causa de fuerza mayor, con al menos 30 días de antelación, indicando la fecha en que iniciaría la reducción de jornada, su duración, así como el porcentaje de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, debiendo ser aceptada la solicitud de manera expresa por la compañía.

La concreción horaria y temporal del disfrute de la reducción de jornada será establecida mediante acuerdo entre la persona trabajadora solicitante y la compañía.

Del mismo modo, cuando coincidieran en el mismo mes natural varias solicitudes que implicasen sustitución en un mismo puesto / categoría, y ya sea por imposibilidad material de la contratación, no pudiesen realizarse todas las contrataciones en plazo, la concesión e inicio del disfrute de la reducción de jornada se realizará por orden de solicitud, y una vez se tenga disponible a la persona sustituta.

A efectos de garantizar los derechos de las personas trabajadoras, así como los intereses de la compañía, cuando concurra alguna de las situaciones anteriormente previstas, la dirección del centro mantendrá informada en tiempo y forma a la representación legal de los trabajadores sobre aquellas actuaciones llevadas a cabo relativas a la contratación de personal, y el estado de las mismas.

Al final del período solicitado y aceptado, la persona trabajadora se reincorporará a su jornada completa, para el caso de que solicitase la reincorporación con anterioridad a la finalización del período inicialmente previsto, deberá preavisarse con un plazo mínimo de 15 días, y aceptarse expresamente por la empresa.

Si la persona trabajadora, con el cambio de ejercicio/año optase por solicitar una nueva reducción de jornada, deberá respetar los plazos de preaviso recogidos en el presente artículo.

La modalidad de reducción de jornada del presente artículo podrá disfrutarse en jornadas acumuladas, respetando la proporcionalidad a la distribución de turnos de mañana, tarde y noche, y de lunes a domingo, que tendría la persona trabajadora en una jornada completa. Lo cual podrá solicitarse tanto para las personas que lo soliciten o para las que ya venían disfrutando de dicha reducción.

#### *Apartado 2. Apto con limitaciones.*

Así mismo podrán solicitar esta modalidad de reducción de jornada, las personas trabajadoras que, tras el reconocimiento médico laboral de los servicios de prevención, sean calificadas como apto/a con limitaciones, aplicándose las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 de este artículo.

En el caso de que la persona trabajadora, tras un nuevo reconocimiento deje de ser calificada como apto con limitaciones, pasará automáticamente a su jornada inicial.

#### **Artículo 15. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional**

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por razones técnicas u organizativas y circunstancias excepcionales que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores, de conformidad con el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30 por ciento de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

#### **Artículo 16. Prevención de riesgos laborales y salud laboral**

Principios generales.

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

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica

y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

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

Participación del personal:

Delegados y delegadas de prevención: los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

La empresa deberá facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Comité de seguridad y salud laboral: es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

#### **Artículo 17. Vigilancia de la salud**

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

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

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

El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

#### **Artículo 18. Medidas de emergencia**

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la parte empresarial, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas usuarias y personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica para los centros de atención para mayores.

#### **Artículo 19. Ropa de trabajo**

La empresa está obligada a facilitar dos uniformes en el momento de la contratación, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado homologado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

#### **Artículo 20. Protección a la maternidad y paternidad**

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

**Artículo 21. Parto prematuro u hospitalización**

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

**Artículo 22. Reducción de jornada por lactancia**

El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

**Artículo 23. Protección de las víctimas de la violencia de género**

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género:

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

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

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

**Artículo 24. Jornada y horario de trabajo**

Normas comunes:

Se establece una jornada máxima anual de 1.676 horas de trabajo efectivo.

Para el año 2023 se establece una jornada máxima anual de 1.676 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo.

Para el año 2024 se establece una jornada máxima anual de 1.669 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a partir de enero.

Para el año 2025 se establece una jornada máxima anual de 1.655 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a partir de enero de 2025.

Para el año 2026 se establece una jornada máxima anual de 1.641 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a partir de enero de 2026. A partir de enero de 2027, se reducirá la jornada máxima anual en otras 7 horas.

La reducción de jornada anual contemplada en el presente convenio se aplicará en jornadas completas.

Las personas trabajadoras adscritos al turno de noche, desarrollarán su jornada en turnos de 10 horas, respetándose, en todo caso, los períodos de descanso legalmente establecidos.

Residencia:

Turno de mañana: 7 horas de 8:00 a 15:00 horas.

Turno de tarde: 7 horas de 15:00 a 22:00 horas.

Turno de noche: 10 horas de 22:00 a 8:00 horas (10 horas, respetándose en todo caso, los períodos de descanso legalmente establecidos).

Centro de día:

Tal y como se recoge en el anexo II.

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.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el último trimestre de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios para el siguiente año natural, el mismo podrá ser revisable anualmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Con independencia de lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal, siempre respetando los criterios legal y convencionalmente establecidos.

#### **Artículo 25. Descanso semanal**

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado por haber trabajado durante un día festivo.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

**Artículo 26. Vacaciones**

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, las personas trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal interesado.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en dos quincenas durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, resultando de aplicación el sistema rotatorio actual.

Las personas trabajadoras, a las que por turno rotatorio les correspondiese disfrutar la primera quincena de junio o la segunda quincena de septiembre, podrán solicitar el cambio de la quincena que les hubiera correspondido, de las dos anteriormente mencionadas, por otra quincena del año fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Del mismo modo, para aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada, cuando exista acuerdo entre estas, y las personas trabajadoras que sustituyen su jornada reducida, se podrá solicitar el cambio de una de las quincenas referidas en el apartado anterior, por otra quincena dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Para que se produzca esta modificación, la persona trabajadora que sustituye la reducción de jornada, deberá aceptar cubrir las vacaciones de la persona trabajadora en reducción de jornada, mediante acuerdo escrito y firmado que será trasladado a la compañía.

No obstante lo anterior, se podrá denegar el cambio de quincena de disfrute cuando exista un exceso de solicitudes de uso y disfrute de vacaciones en un período concreto, o no se cumplan las ratios mínimas de presencia.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Artículo 27. Estructura retributiva e incrementos salariales. – Anexo I**

La estructura retributiva estará compuesta por los siguientes conceptos, sin perjuicio de las condiciones de devengo y cobro que le sean aplicables a cada uno de ellos:

- Salario base.
- Complemento antigüedad.
- Plus de nocturnidad.
- Compensación de festivos y domingos.

Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 el salario base, así como los complementos funcionales, se verán incrementados según el Índice de Precios al Consumidor ("IPC") estatal del año anterior, que será de aplicación a partir de 1 de enero del siguiente año, es decir, el IPC final real de cada año será el incremento salarial aplicable desde enero del año siguiente, no desde enero del año transcurrido. Así, los incrementos serán los siguientes:

El incremento salarial aplicable desde enero de 2023 será el resultante de aplicar el IPC final real del año 2022 sobre el salario base, así como los complementos funcionales.

El incremento salarial aplicable desde enero de 2024 será el resultante de aplicar el IPC final real del año 2023 sobre el salario base, así como los complementos funcionales.

El incremento salarial aplicable desde enero de 2025 será el resultante de aplicar el IPC final real del año 2024 sobre el salario base, así como los complementos funcionales.

El incremento salarial aplicable desde enero de 2026 será el resultante de aplicar el IPC final real del año 2025 sobre el salario base, así como los complementos funcionales.

Para el caso de que el IPC estatal resultase en un valor negativo, a efectos de modificación de salario será igual a 0, no produciéndose variación salarial alguna.

Estos incrementos están condicionados al cumplimiento y abono por parte de la Administración Pública de las condiciones reflejadas en el contrato de gestión del centro y que incluyen la revisión anual de las tarifas con IPC estatal.

**Complemento de enfermería:**

El personal de enfermería tendrá derecho a un complemento durante los meses de junio a septiembre por el importe de 400,00 euros mensuales para los trabajadores con jornada a tiempo completo, y que será abonado en proporción a la jornada para los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

Dicho complemento no tiene el carácter de consolidable, y se abonará exclusivamente durante la vigencia del II Convenio Colectivo de la residencia y centro de día de Ariznabarra.

**Complemento auxiliar sanitario:**

El personal con la categoría de auxiliar sanitario, que realice su jornada de 7:00 a 8:00 tendrá derecho a un complemento, abonable por cada día que se realicen sus funciones en esa franja horaria, en la cuantía que figura en el anexo I.

Dicho complemento no tiene el carácter de consolidable, y se abonará exclusivamente durante la vigencia del II convenio colectivo de la residencia y centro de día de Ariznabarra.

#### **Artículo 28. Complemento antigüedad**

Se establece el mismo en la cuantía de 19 euros abonable en 14 mensualidades, devengándose un trienio de dicho importe, cada tres años de servicios prestados en la empresa.

Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

#### **Artículo 29. Plus de nocturnidad**

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 7:00 horas, se tendrán en cuenta para la retribución específica del plus de nocturnidad, suponiendo este un incremento del 35 por ciento sobre el salario base, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.

La fórmula para el cálculo de dicho complemento será la siguiente: salario anual x horas de jornada nocturna x 0,35 / jornada anual.

El precio de dicho complemento se verá incrementado en todas las categorías para la inclusión del pago de la parte proporcional del plus en el periodo de vacaciones, mediante la siguiente fórmula para el cálculo:

Precio hora nocturna + (Precio hora nocturna \* 0,09) = Cuantía a abonar por hora nocturna.

Las cuantías correspondientes a los años 2023 y 2024 se recogen en el anexo I.

### **Artículo 30. Compensación de festivos y domingos**

Por cada día festivo trabajado, el personal generará 0,25 días de descanso, los cuales serán acumulables en jornadas completas o la parte proporcional en el caso de que no alcanzara para llegar a una jornada completa.

El 0,25 adicional de días de descanso generados como compensación de festivos trabajados será computado, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. En el supuesto que la persona trabajadora no trabajara el festivo que tuviera asignado, no se generaría esta compensación de 0,25 días de descanso que corresponden únicamente cuando realmente se ha trabajado un día festivo.

El disfrute de las jornadas completas generadas o su parte proporcional será solicitado por el personal y concedido, salvo que por causas productivas y organizativas se solicite a la persona trabajadora que elija un nuevo día.

La prestación de servicios en festivo y la prestación de servicios en domingo se retribuirán según las cantidades recogidas en el anexo I

El precio de dicho complemento se verá incrementado en todas las categorías para la inclusión del pago de la parte proporcional del plus en el periodo de vacaciones, mediante la siguiente fórmula para el cálculo:

Plus compensación de festivos y domingos + (Plus compensación de festivos y domingos \* 0,09) = Cuantía a abonar

Las cuantías correspondientes a los años 2023 y 2024 se recogen en el anexo I.

Del mismo modo, el equipo de enfermería del centro podrá elegir los días de disfrute correspondientes a la compensación de festivos y domingos, los cuales deberán ser en aquellos turnos en los que está prevista la presencia de 3 profesionales de dicha categoría, quedando por tanto garantizada la presencia mínima de 2 profesional de enfermería. Dentro de estos períodos serán de libre elección los días de uso y disfrute, no obstante, lo anterior, será preciso informar con la antelación suficiente a la dirección del centro para una correcta organización del servicio.

### **Artículo 31. Festivos 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 el reflejado 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.

**Artículo 32. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional**

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa complementará la prestación económica que la persona trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100 por ciento del salario base, antigüedad y prorratea de pagas extra.

La primera baja de cada año natural por incapacidad temporal en enfermedad común se complementará hasta el 75 por ciento del salario base, antigüedad y prorratea de pagas extra correspondiente desde el primer día de la baja.

Las bajas sucesivas se abonarán conforme establece el convenio marco estatal.

El periodo de incapacidad temporal no afectará al disfrute del día de libre disposición devengado trimestralmente, tras la reincorporación de la persona trabajadora se podrá proceder a su disfrute.

**Artículo 33. Indemnizaciones por accidente de trabajo, accidente de trabajo in itinere o enfermedad profesional**

La empresa deberá abonar en concepto de indemnización por muerte con motivo de accidente de trabajo o in itinere, la cuantía de 20.000,00 euros.

En supuesto en los que el accidente laboral o in itinere, tenga como resultado la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, la indemnización se elevará a la cuantía de 40.000,00 euros.

En los supuestos de fallecimiento por accidente de trabajo, o in itinere, el devengo de las cuantías referenciadas será el día del hecho causante.

En los supuestos de accidente de trabajo, o in itinere, que finalicen mediante la declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, el devengo de las cuantías aquí recogidas será el día inmediatamente posterior a la finalización de la suspensión de la relación laboral, la cual se establece en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 34. Licencias retribuidas**

Las personas trabajadoras, previo aviso, con la posible antelación y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario real vigente, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo indicado:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Por días de libre disposición a lo largo del año: 4 días, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un período de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Se disfrutará uno por trimestre, pudiendo acumularse a petición de la persona trabajadora, siempre que exista la previsión de que se van a generar, salvo en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 septiembre, y desde el 15 de diciembre hasta el 6 de enero, en estos períodos sólo se disfrutará del día de libre disposición correspondiente a ese período.

No obstante, lo anterior, se podrá denegar las fechas de disfrute cuando exista un exceso de solicitudes de uso y disfrute de días de libre disposición en un período concreto, o no se cumplan las ratios mínimas de presencia.

Del mismo modo, cuando exista un exceso de solicitudes de acumulación de disfrute de días de libre disposición al final del año, esto es, mes de diciembre, la empresa denegará las mismas en caso de que su aceptación conlleve impedimentos organizativos y productivos del servicio.

Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días de libre disposición, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días antes de la fecha de disfrute, (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días).

Procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 72 horas de antelación al inicio del mismo.

En los casos de solicitud de acumulación el plazo de solicitud será con una antelación mínima de 15 días antes de la fecha del inicio del disfrute, (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

Aquellas personas trabajadoras que hubieran disfrutado más días de libre disposición que los que hubieran generado, o en caso de no generarse, se descontarán automáticamente en la nómina o liquidación correspondiente.

Dada la especificidad de los calendarios del centro de día, las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el mismo, podrán unir para su disfrute un día de libre disposición a los días festivos de calendario, siempre que se garantice el 57 por ciento (4 titulares auxiliares de los 7) del personal habitual trabajando, solicitándose con la antelación suficiente para la correcta organización del servicio.

Del mismo modo los excesos de jornada se podrán unir a Semana Santa para su disfrute, siempre que se garantice el 57 por ciento (4 titulares auxiliares de los 7) del personal habitual trabajando, solicitándose con la antelación suficiente para la correcta organización del servicio.

Del mismo modo, el equipo de enfermería del centro podrá elegir los días de disfrute correspondientes a la compensación de los excesos de jornada realizados durante el año, los cuales deberán ser en aquellos turnos en los que se está prevista la presencia de 3 enfermeros/as, quedando por tanto garantizada la presencia mínima de 2 profesionales de dicha categoría.

Dentro de estos períodos serán de libre elección los días de uso y disfrute, no obstante lo anterior, será preciso informar con la antelación suficiente a la dirección del centro para una correcta organización del servicio.

c) 3 días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, pareja sentimental conviviente (acreditándose la relación sentimental con una declaración jurada de la persona trabajadora que se anexara a los certificados de empadronamiento correspondientes), o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida, pareja sentimental conviviente (acreditándose la relación sentimental con una declaración jurada de la persona trabajadora que se anexara a los certificados de empadronamiento correspondientes), o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud de la persona trabajadora, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

f) 13 horas retribuidas para la asistencia a consulta médica en el Servicio Público de Salud o asistencia médica particular, de aplicación subsidiaria ya que se priorizará en todo caso el realizar un cambio de turno por parte de la persona trabajadora para acudir a las referidas consultas.

La persona trabajadora deberá justificar de forma adecuada y fehaciente el uso de estas horas.

Dentro de estas 13 horas podrá incluirse el acompañamiento a consultas médicas de familiares hasta el primer grado de consanguinidad y/o afinidad de la persona trabajadora.

Dichas horas también podrán ser solicitada por las categorías del departamento de recepción y otros departamentos unipersonales, y la dirección de la empresa deberá organizar su sustitución durante ese tiempo de la forma más adecuada.

g) 1 día natural, por intervención ambulatoria. En concreto las intervenciones que generarán el derecho al disfrute de este permiso son las siguientes:

- Colonoscopia.
- Endoscopia.
- Histeroscopia.
- Cistoscopia.
- Cirugía Dermatológica Ambulatoria.
- Gastroscopia.
- Biopsias.
- Implantes dentales.

Para los supuestos de biopsias e implantes dentales, el disfrute de este permiso quedará supeditado a la debida acreditación por parte de la persona trabajadora de que dichas pruebas se realicen con/sin anestesia o sedación.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

j) El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para acudir o acompañar a familiares mayores, hasta primer grado de consanguinidad, con el fin de realizar las gestiones necesarias para la valoración y tramitación de su condición de persona dependiente, en los servicios de dependencia de las administraciones públicas, así como en el domicilio del familiar aquellos trámites que se realizan para valorar su grado de dependencia debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la realización / acompañamiento del trámite.

k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

l) El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para los casos de prácticas de fecundación in vitro, así como para cualquier otro tratamiento de salud reproductiva y las analíticas y pruebas asociadas a este proceso.

m) El cómputo de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo comenzará el siguiente día hábil a aquel en el que haya acaecido el hecho causante originador del permiso, cuando éste coincida con un día de descanso.

n) La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a las personas trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre las personas trabajadoras comunicados a la empresa.

#### **Artículo 35. Licencias no retribuidas**

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

#### **Artículo 36. Excedencia voluntaria**

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

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

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

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

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

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

**Artículo 37. Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo**

Los profesionales con una antigüedad en la compañía superior al año –siendo extensible al personal interino de larga duración-, podrán disfrutar de una excedencia voluntaria, por un período de un año, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La excedencia voluntaria con derecho de reserva de puesto de trabajo deberá solicitarse, por escrito y con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Asimismo, la reincorporación al trabajo deberá ser preavisada por a la persona trabajadora de manera fehaciente, y por escrito, con una antelación de un mes.

El incumplimiento de ambos preavisos será motivo, según el caso, bien de denegación de concesión de la excedencia, o bien de la pérdida de reserva de puesto de trabajo.

En caso de que el profesional solicite la reincorporación a su puesto de trabajo antes de la finalización de la fecha establecida inicialmente en la solicitud de esta, la reincorporación podrá ser denegada hasta la fecha de finalización de excedencia inicialmente pactada.

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

La excedencia definida en este apartado no podrá disfrutarse hasta seis meses después de haber disfrutado licencia retribuida o excedencia voluntaria con derecho de reserva de puesto de trabajo.

Del mismo modo, la excedencia recogida en el presente apartado solo podrá ser disfrutada una vez durante la vigencia del presente convenio colectivo.

El profesional que solicite esta excedencia firmará con la compañía empleadora un pacto de no competencia mediante el que, en caso de que trabaje en proyectos o desarrollos relacionados con cualquier área de actividad de la misma: residencias y centros de día, bien sea en empresa privada, empresas sin ánimo de lucro, ONG's, administración pública, el derecho de reserva de puesto de trabajo deberá ser analizado caso por caso. Esta cláusula no aplicará en el caso de pisos tutelados.

**Artículo 38. Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario aplicable en la compañía es aquel contemplado en el convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio); en el Estatuto de los Trabajadores, así como demás normativa de aplicación.

**Artículo 39. Comisión paritaria**

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación, arbitraje y conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

No obstante lo anterior, la adaptación, o en su caso modificación, del convenio durante su vigencia deberá realizarse por una comisión negociadora constituida conforme a los criterios legalmente vigentes.

En caso de conflicto interpretativo, o derivado del contenido del presente convenio colectivo, las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de 30 días deberá reunirse sobre el asunto planteado.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos ante el órgano competente en la provincia de Álava.

Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de treinta días a contar desde que la discrepancia fuera planteada por escrito sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

La comisión paritaria estará integrada por cinco miembros del comité de empresa y por cinco personas que designe la empresa, o un número inferior, ostentando, no obstante, el mismo número de votos que la parte social.

Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en el tablón de anuncios del centro.

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, acuerdan el expreso sometimiento al tribunal laboral de Álava.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el del centro de trabajo sito en calle Teodoro González de Zárate, 14, 01007 Vitoria- Gasteiz.

#### **Artículo 40. Inaplicación de condiciones del convenio colectivo**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que evidencien la necesidad de iniciar un procedimiento de inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, será preciso:

1. Que la empresa comunique la intención de iniciar el procedimiento al comité de empresa con una antelación mínima de 15 días al inicio del preceptivo periodo de consultas.

2. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el periodo de consultas, cualquiera de las partes, en el plazo de 10 días hábiles, podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre la discrepancia.

3. En caso de que con la intervención de la comisión paritaria del convenio no se solventase la discrepancia, en el plazo de 10 días hábiles, habrá de someterse al procedimiento de mediación previsto en Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales de País Vasco (PRECO), o al procedimiento de arbitraje vinculante previsto en el PRECO, cuando exista acuerdo expreso entre las partes.

4. Si una vez agotadas las anteriores vías solución de conflictos, no se hubiese resuelto la discrepancia, solo mediante acuerdo de ambas partes, en el plazo de 10 días hábiles, podrá someterse la solución de la misma al ORPRICCE (órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) u órgano correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores.

## Anexo I. Tablas salariales

2023: INCREMENTO IPC ESTATAL 2022 (5,7 POR CIENTO)					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	MEJORA FUNCIONAL	COMPLEMENTO FUNCIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Enfermero/a	2.506,76	96,68		2.603,45	36.448,37
Aux. Administración	2.005,42	196,28		2.201,70	30.823,73
Aux. Mantenimiento	2.005,42	375,29		2.380,71	33.329,91
Aux. Transporte	1.797,97	0,00		1.797,97	25.171,58
Auxiliar sanitario	2.041,21	0,00		2.041,21	28.576,88
Cocinero/a	2.041,21	0,00		2.041,21	28.576,88
Camarero/a	1.948,74	0,00		1.948,74	27.282,36
Coord. Due	2.506,76	96,68	573,47	3.176,93	44.476,97
Fisioterapeuta	2.506,76	96,68		2.603,45	36.448,37
Jefe/a SS Gg./gobernante/a	2.041,21	227,85		2.269,06	31.766,83
Limpiador/a	1.797,97	0,00		1.797,97	25.171,58
Ayudante/a de cocina	1.797,97	0,00		1.797,97	25.171,58
Peluquero/a	1.797,97	133,46		1.931,43	27.040,09
Médico/a	3.015,93	643,78		3.659,71	51.235,90
Of. Administración	2.041,21	402,09		2.443,30	34.206,21
Of. Mantenimiento	2.041,21	618,46		2.659,67	37.235,35
Psicólogo/a	3.103,65	9,56		3.113,20	43.584,85
Recepcionista	1.948,74	0,00		1.948,74	27.282,36
T. Ocupacional	2.506,76	96,68		2.603,45	36.448,37
T. Social	2.506,76	115,84		2.622,61	36.716,51

2023: INCREMENTO IPC ESTATAL 2022 (5,7 POR CIENTO)						
CATEGORÍA	NOCTURNIDAD			DOMINGOS/FESTIVOS		
	PRECIO HORA NOCTURNA	PARTE PROPORCIONAL VACACIONES HORA NOCTURNA	PRECIO HORA NOCTURNA CON PARTE PROPORCIONAL DEL PAGO EN VACACIONES	PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS	PARTE PROPORCIONAL VACACIONES FESTIVOS Y DOMINGOS	PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS CON PARTE PROPORCIONAL DEL PAGO EN VACACIONES
Enfermero/a	7,33	0,67	8,00	24,78	2,25	27,03
Aux. Mantenimiento	5,86	0,53	6,40	23,07	2,10	25,17
Auxiliar sanitario	5,97	0,54	6,51	23,07	2,10	25,17
Cocinero/a	5,97	0,54	6,51	23,07	2,10	25,17
Camarero/a	5,70	0,52	6,22	23,07	2,10	25,17
Limpiador/a	5,26	0,48	5,73	23,07	2,10	25,17
Ayudante/a de cocina	5,26	0,48	5,73	23,07	2,10	25,17
Of. Mantenimiento	5,97	0,54	6,51	23,07	2,10	25,17
Recepcionista	5,70	0,52	6,22	23,07	2,10	25,17

## 2023 ANTIGÜEDAD

19 euros por trienio por 14 pagas

## 2023 COMPLEMENTO AUXILIAR SANITARIA (ARTÍCULO 27) CON PARTE PROPORCIONAL DEL PAGO EN VACACIONES

6,51 euros (día y hora trabajada de 7:00 a 8:00)

2024: INCREMENTO IPC ESTATAL 2023 (3,10 POR CIENTO)					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	MEJORA FUNCIONAL	COMPLEMENTO FUNCIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Enfermero/a	2.584,47	99,68		2.684,16	37.578,27
Aux. Administración	2.067,59	202,36		2.269,95	31.779,27
Aux. Mantenimiento	2.067,59	386,92		2.454,51	34.363,14
Aux. Transporte	1.853,71	0,00		1.853,71	25.951,90
Auxiliar sanitario	2.104,48	0,00		2.104,48	29.462,77
Cocinero/a	2.104,48	0,00		2.104,48	29.462,77
Camarero/a	2.009,15	0,00		2.009,15	28.128,11
Coord. Due	2.584,47	99,68	591,25	3.275,41	45.855,75
Fisioterapeuta	2.584,47	99,68		2.684,16	37.578,27
Jefe/a SS. Gg./gobernante/a	2.104,48	234,92		2.339,40	32.751,61
Limpiador/a	1.853,71	0,00		1.853,71	25.951,90
Ayudante/a de cocina	1.853,71	0,00		1.853,71	25.951,90
Peluquero/a	1.853,71	137,60		1.991,31	27.878,33
Médico/a	3.109,42	663,74		3.773,16	52.824,21
Of. Administración	2.104,48	414,56		2.519,04	35.266,60
Of. Mantenimiento	2.104,48	637,63		2.742,12	38.389,64
Psicólogo/a	3.199,86	9,85		3.209,71	44.935,98
Recepcionista	2.009,15	0,00		2.009,15	28.128,11
T. Ocupacional	2.584,47	99,68		2.684,16	37.578,27
T. Social	2.584,47	119,43		2.703,91	37.854,72

2024: INCREMENTO IPC ESTATAL 2023 (3,10 POR CIENTO)						
CATEGORÍA	NOCTURNIDAD			DOMINGOS / FESTIVOS		
	PRECIO HORA NOCTURNA	PARTE PROPORCIONAL VACACIONES HORA NOCTURNA	PRECIO HORA NOCTURNA CON PARTE PROPORCIONAL DEL PAGO EN VACACIONES	PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS	PARTE PROPORCIONAL VACACIONES FESTIVOS Y DOMINGOS	PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS CON PARTE PROPORCIONAL DEL PAGO EN VACACIONES
Enfermero/a	7,59	0,69	8,28	25,54	2,32	27,87
Aux. Mantenimiento	6,07	0,55	6,62	23,78	2,16	25,95
Auxiliar sanitario	6,18	0,56	6,74	23,78	2,16	25,95
Cocinero/a	6,18	0,56	6,74	23,78	2,16	25,95
Camarero/a	5,90	0,54	6,43	23,78	2,16	25,95
Limpiador/a	5,44	0,49	5,94	23,78	2,16	25,95
Ayudante/a de cocina	5,44	0,49	5,94	23,78	2,16	25,95
Of. Mantenimiento	6,18	0,56	6,74	23,78	2,16	25,95
Recepcionista	5,90	0,54	6,43	23,78	2,16	25,95

**2024 ANTIGÜEDAD**

19 euros por trienio por 14 pagas

**2024 COMPLEMENTO AUXILIAR SANITARIA (ARTÍCULO 27) CON PARTE PROPORCIONAL DEL PAGO EN VACACIONES**

6,74 (día y hora trabajada de 7:00 a 8:00)

**Anexo II: Centro de día****I centro de día mixto**

HORARIO HABITUAL	
Auxiliar turno A	9:00 a 17:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno B	9:00 a 17:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno C	10:00 a 18:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno D	11:45 a 18:15 (6 Horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Horario puntual por necesidades del servicio:	
Auxiliar turno A	8:45 a 16:45 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno B	9:00 a 17:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno C	10:00 a 18:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno D	11:45 a 18:30 (6,25 Horas, 1/2 hora para comer no remunerada)

**II centro de día psicogeriatrico**

HORARIO HABITUAL	
Auxiliar turno A	9:00 a 17:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno B	9:00 a 17:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno C	10:00 a 18:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno D	11:45 a 18:15 (6 Horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Horario puntual por necesidades del servicio	
Auxiliar turno A	8:50 a 16:50 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno B	9:00 a 17:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno C	10:00 a 18:00 (7,5 horas, 1/2 hora para comer no remunerada)
Auxiliar turno D	11:45 a 18:30 (6,25 Horas, 1/2 hora para comer no remunerada)

Estos horarios podrán adaptarse a las necesidades del servicio

Zerbitzu Publikoak