

**2022-2024**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO DE  
EFICACIA LIMITADA DE  
RESIDENCIAS PARA LAS  
PERSONAS MAYORES DE  
GIPUZKOA**

**Erresidentziak**



**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**

**[euskadi.ugt-sp.es](http://euskadi.ugt-sp.es)**

TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO  
COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA DE RESIDENCIAS  
PARA LAS PERSONAS MAYORES DE GIPUZKOA  
**2022-2024**



# ÍNDICE

Pág.

<b>CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	5
Artículo 1.    Ámbito de aplicación .....	5
Artículo 2.    Ámbito funcional .....	5
Artículo 3.    Ámbito de aplicación personal .....	5
Artículo 4.    Ámbito temporal .....	6
Artículo 5.    Garantía “ad personan” .....	6
Artículo 6.    Carácter .....	6
Artículo 7.    Comisión Mixta Paritaria de Convenio .....	7
<b>CAPÍTULO II: EMPLEO Y CONTRATACIÓN</b> .....	7
Artículo 8.    Periodo de prueba .....	7
Artículo 9.    Ceses en la empresa .....	8
<b>CAPÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS</b> .....	8
Artículo 10.   Tiempo de trabajo .....	8
Artículo 11.   Descansos mínimos .....	8
Artículo 12.   Trabajo a tiempo parcial .....	9
Artículo 13.   Vacaciones .....	9
Artículo 14.   Trabajo en periodo nocturno .....	9
Artículo 15.   Trabajo en domingo y festivo .....	10
Artículo 16.   Horas extraordinarias .....	10
<b>CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES</b> .....	10
Artículo 17.   Forma de pago y recibo de salarios .....	10
Artículo 18.   Estructura retributiva .....	10
Artículo 19.   (antiguo artículo 27). Incremento Retributivo .....	12
<b>CAPÍTULO V: LICENCIAS PERMISOS Y EXCEDENCIAS</b> .....	13
Artículo 20.   Licencias retribuidas .....	13
Artículo 21.   Permiso de nacimiento y cuidado de menor .....	15
Artículo 22.   Excedencias .....	16
<b>CAPÍTULO VI: DE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REUNIÓN DE LAS TRABAJADORAS</b> .....	17
Artículo 23.   Del Derecho de Sindicación .....	17
<b>CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES</b> .....	17
Artículo 24.   Salario asegurado en situación de I.T. ....	17
Artículo 25.   Ropa de trabajo y calzado .....	17
Artículo 26.   Seguro de Responsabilidad Civil .....	17
<b>CAPÍTULO VIII: SOLUCION CONFLICTOS LABORALES</b> .....	18
Artículo 27.   Resolución Conflictos Colectivos .....	18
<b>CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES ADICIONALES</b> .....	18
Artículo 28.   Primera. Comisión de Seguimiento .....	18
Tablas. ....	19



# CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

## **Artículo 1. - *Ámbito de aplicación***

---

Este convenio de eficacia limitada será de obligado cumplimiento para las empresas adscritas a las organizaciones empresariales ACGG, LARES Y ADEGI y a los afiliados/as de la central sindical UGT. Así mismo será obligatoria su aplicación al resto de personas en los términos previstos en el artículo 3.

## **Artículo 2. - *Ámbito funcional***

---

Sin perjuicio de lo establecido en el anterior artículo, el presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos, divisiones, líneas de negocio o secciones de empresas que ejerzan su actividad en el sector de residencias para la atención de las personas mayores, tanto para estancias permanentes como temporales, así como también residencias de día, centros socio-sanitarios y viviendas tuteladas.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá por Centros Socio-sanitarios aquellos que prestan una atención y apoyo a las personas dependientes (mayores).

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes y usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia. Quedan así mismo excluidas de la aplicación de este convenio las empresas cuya actividad sea la de Ayuda a Domicilio.

## **Artículo 3. - *Ámbito de aplicación personal***

---

En consonancia con el artículo 1 de este convenio, será de aplicación a todos y todas las trabajadoras de dichas empresas de acuerdo a las siguientes normas:

- 1.- Se aplicará a todas las personas trabajadoras en los centros afectados en los que resulte de obligada aplicación el Convenio, que podrán solicitar su adhesión de manera individual realizando petición escrita a la Dirección de la empresa.
- 2.- Se aplicará a todas las personas trabajadoras del ámbito afiliadas a la Unión General de Trabajadores. Para ello bastará con la comunicación, por la propia organización, de la relación nominal de las mismas. Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo el personal que preste sus servicios dependiendo directamente de la Administración Pública.

- 3.- El plazo contemplado en inicio para realizar la adhesión es de dos meses a contar desde la fecha de firma del Convenio, conllevando los efectos retroactivos pactados.
- 4.- Transcurrido el citado plazo cualquier persona trabajadora podrá solicitar, en cualquier momento, su adhesión al Convenio, pero en este supuesto no sería de aplicación el efecto retroactivo y la fecha de efectividad sería la de la comunicación a la Dirección de la empresa.

#### **Artículo 4. - *Ámbito temporal***

---

##### Vigencia y denuncia

El presente convenio tiene una vigencia 2022 a 2024 y los efectos serán desde el uno de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 salvo en aquellos puntos en los que se establezca una vigencia diferente.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 15 de octubre de 2024, comprometiéndose a la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes. Mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya el presente se entenderá prorrogado expresamente.

No obstante, iniciadas las negociaciones de un nuevo convenio si entre la última reunión de negociación y la siguiente se dejara transcurrir más de un año sin que alguna de las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales presentes en la comisión negociadora adoptara iniciativa alguna, se entenderá que el presente convenio pierde su vigencia.

#### **Artículo 5. - *Garantía «ad personam»***

---

##### Condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones más beneficiosas «ad personam», consideradas en su conjunto, que tengan establecidas las empresas, tanto económicas como de cualquier otro tipo, de manera que ninguna persona pueda verse perjudicada por la aplicación de este Convenio.

#### **Artículo 6. - *Carácter***

---

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, siempre teniendo en cuenta los efectos del artículo sobre condiciones más beneficiosas.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente convenio colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado, salvo que la anulación sea de alguno de los artículos contemplados en el capítulo I y V, en cuyo caso quedará sin efecto todo el articulado de este Convenio.

A los efectos de proceder a la renegociación de los textos anulados se procederá a reunir la mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia.

### **Artículo 7. - *Comisión Mixta Paritaria de Convenio***

---

Se crea entre las organizaciones firmantes una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión Mixta estará conformada por 6 miembros de las asociaciones y entidades empleadoras y otros 6 en representación de los sindicatos, asegurando que cada organización firmante tenga cuanto menos un miembro en la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con la misma proporción de voto que la derivada del Acuerdo de la firma.

Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de una persona asesora, si lo estima conveniente, teniendo la misma voz pero no voto.

Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la Comisión con la presencia de al menos el 50% de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50% tanto de la parte empresarial como de la representación de los sindicatos.

Las convocatorias de esta Comisión Mixta las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a de Actas la encargada de comunicar las decisiones.

## **CAPÍTULO II - EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

### **Artículo 8. - *Periodo de prueba***

---

Se establece un período de prueba, sin 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.

Para el Grupo A: Seis meses.

Para el Grupo B: Cuarenta y cinco días laborales.

Para el Grupo C: Treinta días laborales.

Para el Grupo D: Veinte días laborales.

Para el Grupo E: Catorce días laborales.

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.



## **Artículo 9. - Ceses de la Empresa**

---

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

a) Auxiliares y No cualificados: Quince días.

b) Resto de Personal: Un mes

## **CAPÍTULO III - JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

### **Artículo 10. - Tiempo de Trabajo**

---

La jornada laboral del personal tenderá a las 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, es decir, de 1.592 horas anuales.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En los casos de jornadas parciales, la reducción de jornada supondrá (salvo petición en contra de la persona afectada) el aumento del porcentaje de su jornada anual.

El tiempo de descanso se regulará de acuerdo a lo siguiente:

Año 2022: en jornadas superiores a 6 horas diarias, el tiempo de descanso será de 20 minutos 5 de los cuales se considerarán como trabajo efectivo con efecto desde el 1 de agosto de 2022.

Año 2023: en jornadas superiores a 6 horas diarias, el tiempo de descanso será de 20 minutos 10 de los cuales se considerarán como trabajo efectivo.

Año 2024: en jornadas superiores a 6 horas diarias, el tiempo de descanso será de 20 minutos los cuales se considerarán como trabajo efectivo.

Estas mejoras no son consolidables y por tanto sólo son válidas para los años mencionados pero podrán consolidarse siempre y cuando el convenio fuese de eficacia general. Si no fuese así, a la finalización de este acuerdo de eficacia limitada el régimen de jornada y descansos será el existente antes de la firma de este convenio.

En aquellas empresas donde exista acuerdo diferente entre la representación del personal y la Dirección de la Empresa, se mantendrán dichos acuerdos.

### **Artículo 11. - Descansos mínimos**

---

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en defecto de pacto, con los mismos trabajadores.

### **Artículo 12. - Trabajo a tiempo parcial**

---

Con carácter general para gerocultoras y limpiadoras la duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será equivalente al 60% de la jornada semanal o anual pactada. Se exceptúa de esta regla general aquellos contratos que para dichas categorías se celebren en centros de día, pisos tutelados o residencias inferiores a 30 residentes.

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas como máximo en dos fracciones y excepto aquellas que de común acuerdo se establezcan entre el personal y la Dirección.

En cualquier caso, y siempre que organizativamente fuera posible, la empresa, antes de proceder a nueva contratación, ampliará éste hasta la jornada semanal o anual pactada en este Convenio.

### **Artículo 13. - Vacaciones**

---

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta y un días naturales o 26 laborables que no podrán ser, salvo acuerdo entre las partes, fraccionados en más de dos. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a su disfrute en la parte proporcional. Las empresas elaborarán el calendario intentando que al menos una quincena de las mismas sean disfrutadas preferentemente en el periodo de junio a setiembre.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el/a trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T.

A estos efectos las partes signatarias convienen en recoger y aplicar este artículo conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal. En el caso de que el tenor o sentido de esta interpretación jurisprudencial fuera modificado por posterior sentencia del Tribunal Supremo, se estará a la interpretación de la nueva que resultara.

### **Artículo 14. - Trabajo en período nocturno**

---

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche (22.00 horas) y las ocho de la mañana (08:00 horas).

### **Artículo 15. - Trabajo en domingo y festivo**

---

Se entenderá por trabajo en domingo o festivo el efectuado entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del domingo o festivo

### **Artículo 16. - Horas Extraordinarias**

---

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales de fuerza mayor.

## **CAPÍTULO IV - RETRIBUCIONES**

### **Artículo 17. - Forma de pago y recibo de salarios**

---

El personal tiene derecho a domiciliar sus nóminas en cuentas o libretas de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

El pago de los salarios mensuales se efectuará por meses vencidos y antes del cuarto día del mes siguiente.

### **Artículo 18. - Estructura retributiva**

---

Conceptos salariales. Complementos

#### **A) Salario base.**

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

El salario base anual se distribuirá en 14 pagas distribuidas de la siguiente manera: 11 correspondientes al salario base mensual, 1 de vacaciones y 2 correspondientes a pagas extras.

A efectos de liquidación, el valor de la hora de salario base mensual, sin pagas extras ni vacaciones, vendrá determinado por: Salario base mensual multiplicado por 11 y dividido por la jornada anual pactada.

#### **B) Plus de antigüedad:**

El complemento por antigüedad consistirá en el abono del mismo en las cuantías que a continuación se especifican, mensuales para todas las categorías, como complemento personal por cada tres años de servicios prestados en la empresa, siendo éstos contabilizados desde el inicio del primer contrato y los siguientes que con carácter de continuidad vinculen a la persona trabajadora con la empresa independientemente de la modalidad contractual, comenzándose a abonar el importe de cada trienio a partir del día 1 del mes siguiente a su cumplimiento. Se computará en todo caso el tiempo de vacaciones,

licencias retribuidas, incapacidad transitoria, excedencia especial por maternidad y excedencia forzosa.

2022: 24€ se aplicará desde el 1 de agosto 2022

2023: 26€

2024: 30€

Estas cantidades no son consolidables y por tanto son sólo válidas para los años mencionados pero podrán consolidarse siempre y cuando el convenio fuese de eficacia general. Si no fuese así, a la finalización de este convenio eficacia limitada, el plus de antigüedad se retrotraerá al existente antes de la firma de este convenio.

### **C) Gratificaciones extraordinarias:**

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

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio por semestres.

De común acuerdo entre el Titular de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

### **D) Plus de nocturnidad:**

Todo el personal, salvo el contratado específicamente para la realización de trabajos de naturaleza nocturna, percibirán un complemento de nocturnidad cuando realice trabajos durante el período comprendido entre las veintidós y las ocho horas del día siguiente. El plus por cada hora nocturna trabajada será el establecido en la Tabla Salarial Anexa III y surtirá efectos a partir de los 15 días desde la firma de este convenio.

El personal contratado específicamente para la realización de trabajos nocturnos tendrá un complemento salarial por hora nocturna trabajada equivalente al 50% del valor del complemento establecido para la hora nocturna en la tabla salarial.

### **E) Plus de festivos y domingos:**

Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural, siempre que el personal los trabaje y en caso de que tengan el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, se compensarán económicamente, por cada hora de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Tabla Salarial Anexa II y surtirá efectos a partir de los 15 días desde la firma de este convenio. Así mismo se compensarán de la misma manera los días de trabajo que coincidan en domingo.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Año Nuevo. El personal que preste sus servicios 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, serán abonadas en el triple del valor contemplado en las Tablas Salariales Anexas II y III para festivos y domingos.

#### **F) Dietas y gastos de desplazamiento:**

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente asignada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta del trabajador/a y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del trabajador/a. Estas dietas serán durante la vigencia de este convenio: desayuno: 3,45€, comida: 17,26€, cena: 17,26€, alojamiento: 46,01€

Gastos de desplazamiento: En el caso de que el Titular del centro requiera al trabajador/a para hacer un servicio con uso de vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,24€ por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista y aparcamiento previa presentación del justificante.

Mediante acuerdo entre la Dirección y el personal, en cada empresa se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

#### **Cálculo del valor hora ordinaria:**

A los efectos de establecer, con independencia de los valores que se tomen para el finiquito, el valor de la hora ordinaria de trabajo, se acuerda que la fórmula será la siguiente: (Salario base + Antigüedad) x 14/1592

### **Artículo 19 (antiguo artículo 27). - Incremento Retributivo**

Salarios de Convenio.

Los salarios de convenio son los establecidos en las Tablas Salariales Anexas I.

Las correspondientes al año 2022 se han confeccionado incrementando las tablas existentes a 31 de diciembre de 2021 y que fueron firmadas entre las patronales y la central sindical UGT en un 6,5%.

Para el año 2023 las tablas resultantes del párrafo anterior se incrementarán en un 4%

Para el año 2024 las tablas resultantes del párrafo anterior se incrementarán en un 3%

Si a la finalización de la vigencia de este convenio, la suma de los incrementos salariales pactados, es decir 13,5 puntos, fuera menor que la suma de los IPCs de los años 2021, 2022 y 2023, con efecto uno de enero del año 2025 se regularizarán las tablas salariales en la diferencia resultante siempre que el convenio fuera de eficacia general consolidándose éstas.

Este acuerdo en lo referente a las mejoras acordadas, queda condicionado a la aplicación efectiva de las tarifas por la Diputación Foral de Gipuzkoa que hagan posible estos incrementos.

## CAPÍTULO V - LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### **Artículo 20. - *Licencias retribuidas***

---

El personal, avisando siempre que sea posible con antelación y debida justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, el personal dispondrá de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán conforme a su cartelería correspondiente.

a) Por matrimonio.

18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por enfermedad grave:

1) Del cónyuge o hijos/as así como de padres/madres que convivan con el/la trabajador/a: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

Para los parientes señalados en este apartado, se asimilará a enfermedad grave la hospitalización incluida la domiciliaria con pernoctación, limitándose en este caso la licencia a los días de efectiva hospitalización.

2) De padre/madre o hermanos/as: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3) De nietos/as, abuelos/as, padres y madres políticas, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el/a trabajador/a.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el personal tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

- Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de 2 días naturales, si se refiere a padre/madre o hermanos/as que convivan con el/la trabajador/a, pasados treinta días consecutivos

desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

- Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por muerte:

- 1) De cónyuge o hijos/as: 5 días naturales de licencia retribuida.
- 2) De padre/madre o hermanos/as: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.
- 3) De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticas, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el/la trabajador/a.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos/as, padre/madre o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del/a trabajador/a.

En los casos b), c1), c2), d1), d2) y d3) (para los padres/madres políticas), si hubiese desplazamiento superior a 200 Kms. e inferior a 500 Kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 Kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c3) y d3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

d) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural retribuido.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

- f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del personal a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el personal al/a empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del/a médico/a de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos/as o familiares dependientes que convivan con el/la trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

- g) Las personas trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora podrá sustituirse este permiso por la acumulación de esta hora en días de permiso completos y consecutivos que podrán adicionarse al permiso por maternidad.
- h) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años) o certificación de registro de parejas de hecho generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.
- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al personal afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que dicho personal por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

## ***Artículo 21. - Permiso de nacimiento y cuidado de menor***

---

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por nacimiento y cuidado de menor con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de la totalidad.

La duración de ésta licencia será asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años y mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, la licencia prevista para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

## **Artículo 22. - Excedencias**

---

Uno. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Dos. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa

Tres. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Cuatro. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial y superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

## **CAPÍTULO VI - DE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REUNIÓN DE LAS TRABAJADORAS**

### ***Artículo 23. - Del Derecho de Sindicación***

---

El personal tienen derecho a sindicarse libremente, en defensa y promoción de sus intereses profesionales, económicos y sociales, a las Centrales Sindicales legalmente constituidas; en ese sentido, las personas de una Empresa afiliadas a una Central Sindical, según lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, podrán constituir una Sección Sindical que tendrá plena independencia de actuación ante la Empresa.

La constitución de la Sección Sindical habrá de notificarse a la dirección de la Empresa.

Ninguna persona podrá ser discriminada en razón a su afiliación sindical.

## **CAPÍTULO VII - MEJORAS SOCIALES**

### ***Artículo 24. - Salario asegurado en situación de I.T.***

---

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral, excluido el «in itinere», la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario base desde el primer día de la baja. En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional también se garantizará el 100 por 100 del salario pero solamente durante los veintiún primeros días de baja.

### ***Artículo 25. - Ropa de trabajo y calzado***

---

Será por cuenta de las empresas los uniformes cuando éstos sean obligatorios para la realización de sus funciones.

Las empresas suministrarán estos uniformes en número suficiente para cubrir las necesidades. La limpieza será a cargo de la Empresa.

### ***Artículo 26. - Seguro de Responsabilidad Civil***

---

Todas las empresas deberán contar con una póliza de seguros que garantice la cobertura de Responsabilidad civil, así como de accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas afectadas por este Convenio se adherirán a dicha póliza y notificarán públicamente al comienzo de cada año, a la representación de la plantilla los pormenores de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de las empresas que figuren dados de alta en el Régimen general de la Seguridad social mediante acreditación por los listados nominales.

En extracto, las garantías de la póliza reseñada serán las siguientes.

Responsabilidad Civil: En que pueda incurrir las personas aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro treinta mil euros.

Accidentes individuales: Asistencia médico-quirúrgico-farmacéutica en caso de accidente en el ejercicio de la profesión en cualquier parte del mundo.

Capital asegurado:

En caso de muerte: Dieciocho mil euros.

En caso de invalidez permanente: Treinta mil euros.

## **CAPÍTULO VIII - SOLUCION CONFLICTOS LABORALES**

### ***Artículo 27. - Incremento Retributivo***

---

En los conflictos de interpretación y aplicación del convenio o pacto colectivo, antes de acudir a instancias de mediación obligatoria, se deberá acudir a la Comisión Mixta del Convenio.

## **CAPÍTULO IX - DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Primera. Comisión de Seguimiento**

---

Se crea una Comisión de Seguimiento en la que participarán las partes firmantes al objeto de realizar un seguimiento en cuanto a la aplicación de este Convenio.

# TABLAS

## ANEXO I - TABLAS SALARIALES

	2022	2023	2024
Grupo A.1)			
<b>Administrador/a</b>	2.877,70	2.992,81	3.082,59
<b>Director/a</b>	2.877,70	2.992,81	3.082,59
<b>Gerente</b>	2.877,70	2.992,81	3.082,59
Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos			
<b>Médico</b>	2.644,43	2.750,21	2.832,71
<b>Otros (Psicólogo, etc)</b>	2.644,43	2.750,21	2.832,71
<b>Grupo B) Titulaciones medias</b>			
<b>Supervisor/</b>	2.488,53	2.588,07	2.665,72
<b>DUE</b>	2.488,53	2.588,07	2.665,72
<b>Trabajador/a Social</b>	2.488,53	2.588,07	2.665,72
<b>Fisioterapeuta</b>	2.488,53	2.588,07	2.665,72
<b>Terapeuta Ocupacional</b>	2.488,53	2.588,07	2.665,72
<b>Otros Titulados Medios</b>	2.488,53	2.588,07	2.665,72
Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios			
<b>Gobernante/a</b>	1.889,20	1.964,77	2.023,71
<b>TASOC</b>	1.889,20	1.964,77	2.023,71
<b>Oficial/a mantenimiento</b>	1.889,20	1.964,77	2.023,71
<b>Oficial/a administrativo</b>	1.889,20	1.964,77	2.023,71
<b>Conductor/a</b>	1.889,20	1.964,77	2.023,71
<b>Cocinero/a</b>	1.889,20	1.964,77	2.023,71
Grupo D) Personal auxiliar			
<b>Gerocultor/a</b>	1.679,04	1.746,20	1.798,59
<b>Aux. enfermería</b>	1.679,04	1.746,20	1.798,59
<b>Auxiliar mantenimiento</b>	1.679,04	1.746,20	1.798,59
<b>Auxiliar administrativo</b>	1.679,04	1.746,20	1.798,59
<b>Portero-Recepcionista</b>	1.679,04	1.746,20	1.798,59
<b>Jardinero/a</b>	1.679,04	1.746,20	1.798,59
Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado			
<b>Limpiador/a – Planchador/a</b>	1.498,89	1.558,85	1.605,61
<b>Pinche cocina</b>	1.498,89	1.558,85	1.605,61
<b>Ayudante Oficinas Varios</b>	1.498,89	1.558,85	1.605,61
<b>Otro Personal no cualificado</b>	1.498,89	1.558,85	1.605,61

## ANEXO II DOMINGOS Y FESTIVOS 2022-2024

<b>A.1) taldea</b>	
<b>Grupo A.1)</b>	
Administratzailea/Administrador/a	4,209
Zuzendaria/Director/a	4,209
<b>Gerentea/Gerente</b>	4,209
<b>A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak</b>	
<b>Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos</b>	
Sendagilea/Médico	3,8666
<b>Besterik (Psikologoa, etab.)/Otros (Psicólogo, etc.)</b>	3,8666
<b>B) taldea. Erdi mailako tituludunak</b>	
<b>Grupo B) Titulados/as medios</b>	
Gainbegiralea/Supervisor/a	3,6399
<b>EUD/DUE</b>	3,6399
Gizarte-langilea/Trabajador/a Social	3,6399
Fisioterapeuta/Fisioterapeuta	3,6399
Lanaren bidezko terapeuta/Terapeuta ocupacional	3,6399
Erdi mailako beste tituludunak/Otros titulados medios	3,6399
<b>C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak</b>	
<b>Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios</b>	
Gobernantea/Gobernante/a	2,7643
Animazio soziokulturaleko teknikaria/TASOC	2,7643
Mantentze-lanetako ofiziala/Oficial/a mantenimiento	2,7643
Ofizial administraria/Oficial/a administrativo	2,7643
Gidaria/Conductor/a	2,7643
Sukaldaria/Cocinero/a	2,7643
<b>D) taldea. Langile laguntzaileak</b>	
<b>Grupo D) Personal auxiliar</b>	
Gerokultorea/Gerocultor/a	2,4576
Erizaintzako lag./Auxiliar enfermería	2,4576
Mantentze-lag./Auxiliar mantenimiento	2,4576
Administrari-lag./Auxiliar administrativo	2,4576
Atezaina-Harreragilea/Portero-Recepcionista	2,4576
Lorazaina/Jardinero/a	2,4576
Ile-apaintzailea/Peluquero/a	2,4576
<b>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak</b>	
<b>Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado</b>	
Garbitzailea - Lisatzailea/Limpiador/a - Planchador/a	2,1932
Sukaldeko laguntzailea/Pinche cocina	2,1932
Zenbait lanetako laguntzailea/Ayudante oficios varios	2,1932
<b>Kualifikatu gabeko beste langileak/Otro personal no cualificado</b>	2,1932

## ANEXO III. NOCTURNIDAD 2022-2024

<b>A.1) taldea</b>	
<b>Grupo A.1)</b>	
Administratzailea/Administrador/a	4,5698
Zuzendaria/Director/a	4,5698
<b>Gerentea/Gerente</b>	4,5698
<b>A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak</b>	
<b>Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos</b>	
Sendagilea/Médico	4,1981
<b>Besterik (Psikologoa, etab.)/Otros (Psicólogo, etc.)</b>	4,1981
<b>B) taldea. Erdi mailako tituludunak</b>	
<b>Grupo B) Titulados/as medios</b>	
Gainbegiralea/Supervisor/a	3,9518
<b>EUD/DUE</b>	3,9518
Gizarte-langilea/Trabajador/a Social	3,9518
Fisioterapeuta/Fisioterapeuta	3,9518
Lanaren bidezko terapeuta/Terapeuta ocupacional	3,9518
Erdi mailako beste tituludunak/Otros titulados medios	3,9518
<b>C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak</b>	
<b>Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios</b>	
Gobernantea/Gobernante/a	3,0013
Animazio soziokulturaleko teknikaria/TASOC	3,0013
Mantentze-lanetako ofiziala/Oficial/a mantenimiento	3,0013
Ofizial administraria/Oficial/a administrativo	3,0013
Gidaria/Conductor/a	3,0013
Sukaldaria/Cocinero/a	3,0013
<b>D) taldea. Langile laguntzaileak</b>	
<b>Grupo D) Personal auxiliar</b>	
Gerokultorea/Gerocultor/a	2,6683
Erizaintzako lag./Auxiliar enfermería	2,6683
Mantentze-lag./Auxiliar mantenimiento	2,6683
Administrari-lag./Auxiliar administrativo	2,6683
Atezaina-Harreragilea/Portero-Recepcionista	2,6683
Lorazaina/Jardinero/a	2,6683
Ile-apaintzailea/Peluquero/a	2,6683
<b>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak</b>	
<b>Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado</b>	
Garbitzailea - Lisatzailea/Limpiador/a - Planchador/a	2,3811
Sukaldeko laguntzailea/Pinche cocina	2,3811
Zenbait lanetako laguntzailea/Ayudante oficios varios	2,3811
<b>Kualifikatu gabeko beste langileak/Otro personal no cualificado</b>	2,3811





