

**2022-2025**

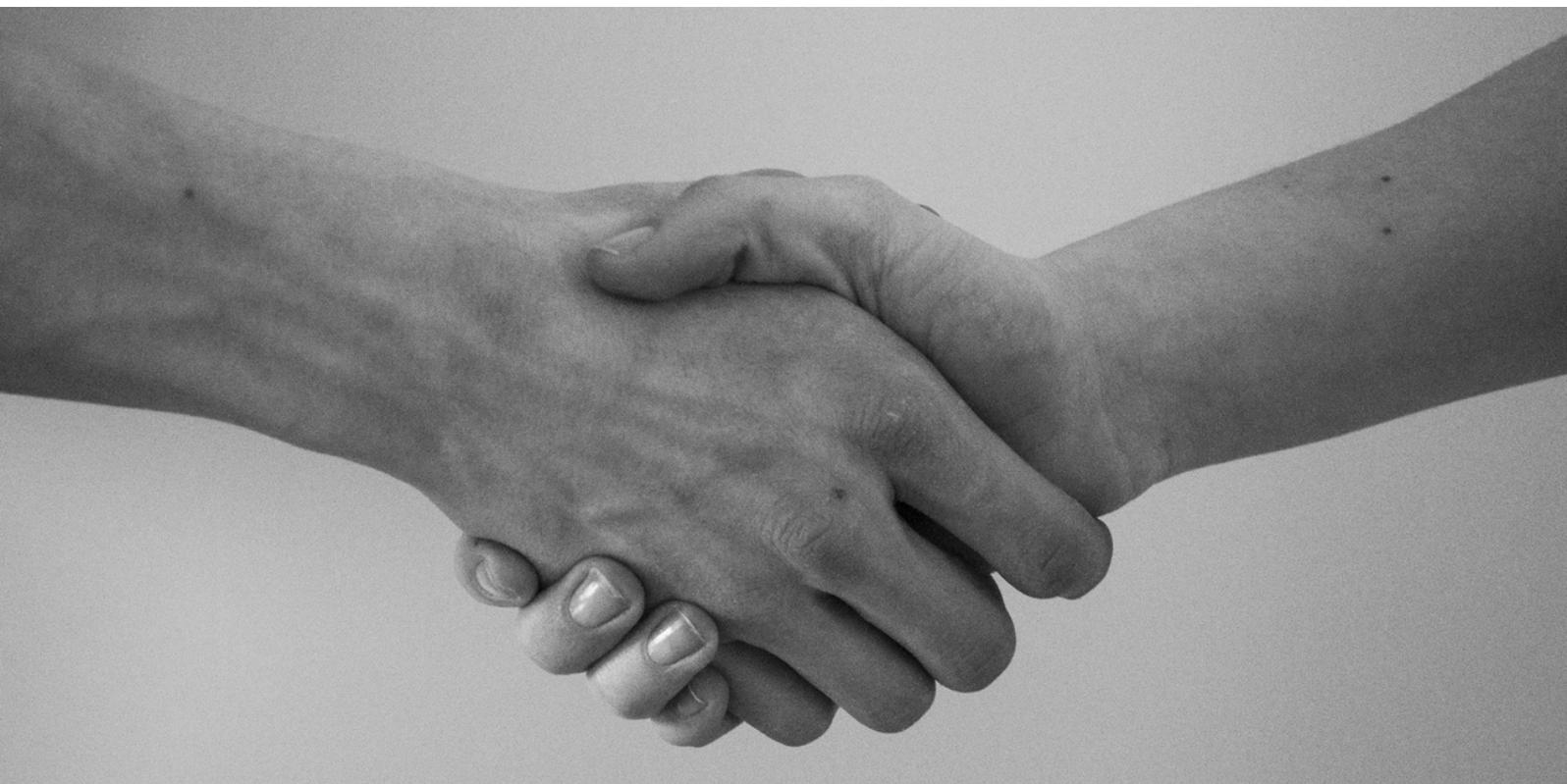
**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO DE  
RESIDENCIA LEÓN  
TRUCIOS DE BALMASEDA**

**SOCIOSANITARIO**



**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**[euskadi.fespugt.es](http://euskadi.fespugt.es)**



## SECCIÓN III ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

### Departamento de Trabajo y Empleo

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Zaintzen, S.A.U. (Residencia León Trucios de Balmaseda) (código de convenio 48100152012011).**

#### *Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 22 de enero de 2024 por la dirección y el comité de empresa.

#### *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 de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo 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 su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 1 de marzo de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ZAINZEN PARA LA RESIDENCIA  
LEÓN TRUCÍOS DE BALMASEDA (BIZKAIA)****CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.— *Ámbito funcional, territorial y personal***

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de Residencia León Trucíos y de todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios para la empresa Zaintzen en la residencia sita en la calle El Cubo, 9 de Balmaseda (Bizkaia).

**Artículo 2.— *Ámbito temporal***

El presente convenio tendrá una vigencia desde 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, si bien una vez denunciado conforme a lo establecido en el presente convenio (artículo 3) su articulado se entenderá prorrogado expresa y temporalmente hasta la entrada en vigor del convenio colectivo del mismo ámbito que lo sustituya.

**Artículo 3.— *Denuncia y prórroga del convenio***

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. La denuncia deberá efectuarse por escrito, registrándose asimismo ante la Autoridad Laboral competente.

La negociación del próximo convenio se iniciará con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas.

A los efectos de denunciar el convenio se precisará acuerdo de la mayoría de cada una de las partes legitimadas.

En caso de no denuncia, las partes deberán negociar el apartado económico manteniéndose inalterado, salvo acuerdo expreso entre las partes, el resto del articulado.

Cualquiera de las partes legitimadas para la negociación del convenio podrá incluir en la negociación todas o parte de las materias incluidas en el articulado del convenio, respetándose las vigencias pactadas para ellas, así como la introducción de nuevas materias de negociación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad***

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 los afectados se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente Convenio Colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado.

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.



Para todo lo no regulado en el presente texto será de aplicación la normativa legal vigente.

**Artículo 5.— Comisión paritaria mixta de convenio**

Inmediatamente a la firma, se constituirá entre las organizaciones firmantes una Comisión Interpretativa Mixta para la interpretación, la mediación y el seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión Interpretativa estará conformada por 3 personas miembros de las asociaciones y entidades empleadoras y otras 3 en representación de los sindicatos.

Cada organización firmante tendrá asegurado, cuanto menos, una persona miembro de la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual 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 ponderado, 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 las personas trabajadoras.

Las convocatorias de esta Comisión Interpretativa las efectuará en principio la persona designada como Presidenta de la misma y/o designada para ello, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretaria de Actas la encargada de comunicar las decisiones, acordando los firmantes de este convenio designar estas funciones en el Consejo de Relaciones Laborales, con sede en Alameda Urkijo, 2, de Bilbao.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

**CAPÍTULO II  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 6.— Organización del trabajo**

La organización del trabajo, con sujeción a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, a la Legislación Vigente y a las Normas específicas dictaminadas por la Institución con competencias, es facultad de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 7.— Clasificación profesional**

Con independencia de lo que se pueda acordar en el desarrollo de los recogido en la Disposición Transitoria Segunda, se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas, en virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona.

Cuando no sea necesaria la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las exigencias necesarias con relación a las funciones a ejercer:

Si hubiere alguna categoría laboral con problemas de identificación, la CIM será quien la ubique en el grupo profesional correspondiente:

*Grupo A.1.— Administrador o Administradora*  
— Administrador o Administradora.

*Grupo A.2.— Titulados o Tituladas superiores y mandos*  
— Director o Directora.



- Médico o Médica.
- Otros (Psicólogo o Psicóloga, etc.).

*Grupo B. — Titulados o Tituladas medios*

- Gobernante o Gobernanta.
- Supervisor o Supervisora.
- ATS/DUE.
- Asistente Social.
- Fisioterapeuta.
- Resto Titulados o Tituladas Medios.
- Terapeuta Ocupacional.
- Podólogo o Podóloga.
- Dietista.
- Cocinero o Cocinera.

*Grupo C. — Mandos intermedios y especialistas*

- Monitor o Monitora de tiempo libre.
- Ayudante Fisioterapeuta.
- Coordinador o Coordinadora o Jefe o Jefa de Planta.
- Oficial u Oficiala de Mantenimiento.
- Oficial u Oficiala Administrativo.
- Gerocultor o Gerocultora.
- Conductor o Conductora.
- Peluquero o Peluquera.
- Jardinero o Jardinera.
- Celador o Celadora Nocturno.
- TASOC.

*Grupo D. — Personal auxiliar*

- Auxiliar de Mantenimiento.
- Auxiliar Administrativo.
- Portero o Portera-Recepcionista.

*Grupo E. — Personal subalterno y personal no cualificado*

- Limpiador o Limpiadora.
- Ayudante de Cocina.
- Lavadero o Lavandera/Planchador o Planchadora.
- Otro Personal no cualificado.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo, y, a reserva de los requisitos administrativos que haya de cumplimentar el Centro, no suponen la obligación de tener previstas todas ellas si el volumen, las disposiciones legales vigentes no lo exigen, o las necesidades debidas a la actividad del centro no lo requieren.

Sin embargo, toda persona que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría determinada habrá de ser remunerada con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudiera corresponderle de conformidad con el presente Convenio o la Legislación Vigente.

**Artículo 8.— Funciones**

En tanto en cuanto se desarrolle la Disposición Transitoria Segunda, la definición de las tareas a desarrollar por el personal del sector serán las recogidas en el Anexo II que forma parte del presente Convenio Colectivo.

En el caso de discrepancias, en primera instancia será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo dictaminar al respecto, y en el caso de no alcanzar acuerdo al respecto las partes podrán recurrir a las instancias oportunas, teniendo la CIM tendrá condición de reclamación previa a la vía jurisdiccional.

## CAPÍTULO III

## EMPLEO

**Artículo 9.— Estabilidad en el empleo**

Por razón de permanencia en la empresa, el personal se clasifica de conformidad con lo dispuesto legalmente en fijo o temporal.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las empresas, asegurarán al cumplir el primer año de su actividad que sus plantillas cuenten con al menos el 50 % de personal fijo y al finalizar el segundo año el 85%. Se entenderá como fecha de inicio de la actividad la misma del ingreso de la primera persona usuaria en el centro

En el caso de que superados estos períodos la empresa no haya transformado en fijos los contratos suficientes para alcanzar los % de fijeza de la plantilla, se entenderá que son fijas las personas que dentro del ratio resultante tuvieran más antigüedad sobre el total de personal dado de alta en la Seguridad Social en dichas fechas.

A esos efectos para el día en que se complete el primer o segundo año de actividad se entregarán a la RLT (o cuando no haya se pondrá en el sitio habitual de comunicaciones al personal) el listado con el personal de la plantilla, explicitando la tipología contractual, y antigüedad del personal en la empresa.

Todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijas si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades, sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Al finalizar los contratos formativos del artículo 11 del ET si las personas trabajadoras pasaran a ser fijos de plantilla con la categoría correspondiente a la labor realizada, el tiempo de formación será computado como de servicios reales a efectos del cálculo de la antigüedad. En cualquier caso, el empresario hará entrega al trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de experiencia práctica adquirido.

a) *Personal con contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción (artículo 15.2 del ET)*

Aquellas personas contratadas por un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y por 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 del ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, sin perjuicio también de la posibilidad de recurrir para su cobertura al artículo 16 del ET en aras a una mayor estabilidad del empleo.

Su duración no podrá ser superior a seis meses.

Si al término de este período continuase prestando, por la misma causa o circunstancias, sus servicios, adquirirá la condición de fijo en plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que un contrato de duración determinada realizado en base a las circunstancias anteriores realizado por un periodo inferior a los 6 meses no fuera proroga-



do al finalizar su duración, no podrá admitirse otro contratado de duración determinada para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrir tres meses, y si tal condición no se cumpliere, el nuevo contrato se considerará fijo.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15.2 del ET 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.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

#### b) *Personal sustituto*

Es personal sustituto el que se contrata según el artículo 15.3 del ET para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo, o 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.

#### c) *Contratos de Obra o Servicios*

Se mantiene la regulación del presente apartado exclusivamente por si quedara aún algún contrato de obra y servicio vigente conforme a la normativa anterior ya derogada y sin perjuicio de lo regulado actualmente en el artículo 16 del ET relativo a la modalidad de fijos discontinuos.

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta, y que agote tanto la prestación como la obra o servicio de que se trate.

La relación laboral permanecerá vigente mientras continúe la prestación o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione, respetándose lo establecido en la legislación vigente sobre su conversión en contrato indefinido.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO.

El hecho de que la empresa contratante sea una concesión administrativa o contrata no será por sí mismo, salvo que haya otras circunstancias que lo justifiquen, causa suficiente para recurrir a esta modalidad contractual.

A finalización del contrato, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización en los términos establecidos en la normativa legal vigente.

#### d) *Contrato para la formación en alternancia*

Según dispone el artículo 11.2 del ET el contrato de formación en alternancia, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes



procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3 del artículo 11 del ET.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.



No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

El salario que perciba la persona contratada bajo esta modalidad no podrá ser en proporción al tiempo de trabajo efectivo inferior al 80 % durante el primer semestre de su contrato, ni del 90 % en el segundo semestre, ni del 95 % en el resto del contrato, siempre tomando como referencia la categoría para cuya formación son contratados, y sin que en ninguno de los casos sea inferior al salario mínimo interprofesional.

En ningún caso se podrá aplicar estas reducciones salariales a personal que ya hubieren trabajado en el sector en las mismas funciones.

El personal contratado para esta modalidad, así como para prácticas, no podrá superar el 5% de la plantilla.

e) *El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios*

Tiene por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos a continuación.

Con el objeto de facilitar a las personas trabajadoras la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, y para la cobertura de los siguientes puestos de trabajo de los grupos profesionales A.-1), A.-2), B) y la categoría de Monitor/a de Tiempo Libre del artículo 9 del presente Convenio podrán contratar trabajadores/as bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

Podrá concertarse a jornada completa, con trabajadores/as que estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

El salario que perciba el/la trabajador/a contratado bajo esta modalidad, nunca será inferior al 75% durante el primer semestre y al 85% durante el segundo, siempre con respecto del salario correspondiente a su categoría profesional, y sin que en ninguno de los casos pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

En ningún caso se podrá aplicar estas reducciones salariales a personal que ya hubieren trabajado en el sector en las mismas funciones.



- f) *Personal en prácticas formativas deberá ser tutorizado, razón por la cual no podrán desarrollar su actividad sin presencia de personal de plantilla de su categoría, que tutorice su labor*
- g) *Personal voluntario sin relación laboral: La actividad de este personal se ajustará a la normativa vigente sobre el voluntariado*
- h) *Contratos de Fomento de Empleo*

Para el caso de que exista en la empresa actualmente alguna persona contratada en su día bajo esta modalidad de contratación indefinida cuando el mismo se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

En el supuesto de que tal reconocimiento no fuera declarado judicialmente improcedente, sino reconocido como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

- i) *Contrato Fijo discontinuo*

Derogado el contrato de obra y servicio se ha modificado la regulación del contrato fijo discontinuo, incluyendo la posibilidad de a tiempo completo o parcial.

Conforme establece el artículo 16 del ET el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos del artículo 16 del ET, los períodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y por el máximo de inactividad dispuesto legalmente.

#### **Artículo 10.— Período de prueba**

Se podrá establecer un período de prueba, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) que en ningún caso podrá exceder de:

- Médico: Seis meses.
- Resto de personal sanitario: Cuarenta y cinco días naturales.
- Resto de categorías: Treinta días naturales.

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

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.



La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, salvo que hubiere otro acuerdo entre las partes.

En el caso de que la persona contratada hubiere trabajado anteriormente en la empresa y con la misma categoría por un periodo igual o superior al periodo de prueba establecido, se entenderá superado el mismo.

#### **Artículo 11. – Cese en la empresa**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligadas a poner este hecho en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefatura de Grupo Profesional: 30 días.
- b) Resto del personal: 15 días.

Siendo las partes firmantes conscientes de que con el incumplimiento del preaviso establecido se causa un perjuicio a la empresa, la persona trabajadora que no preavisare con la debida antelación deberá abonar a la empresa, en concepto de resarcimiento de perjuicios, una cantidad equivalente al importe que ascienda su salario real diario por, cada día de demora en el preaviso, sin que ello constituya privación del salario. Dicho importe podrá ser deducido de las cantidades que, por cualquier concepto estén pendientes de pago a la persona trabajadora en la fecha de efectividad del cese, de no haberlas ó ser estas insuficientes, podrán ser reclamadas siguiendo el procedimiento legalmente establecido.

Habiendo recibido el preaviso con dicha antelación, la empresa está obligada a presentar el finiquito o liquidación de la persona trabajadora, tres días hábiles antes de finalizado el plazo.

En caso de que la empresa no efectúe las liquidaciones en la fecha de la terminación del plazo, esta se verá obligada a indemnizar a la persona trabajadora con un día de salario real por cada día de retraso en la presentación de la misma.

#### **Artículo 12. – Trabajos de superior o inferior categoría**

Queda prohibido destinar al personal a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior salvo en las circunstancias contempladas al amparo de lo recogido en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio Colectivo

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a su personal siempre que el mismo cuente con la cualificación requerida, a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, periodo durante el cual se le adscribiría al nivel de salario Base de Tablas correspondiente a la nueva categoría manteniéndosele el C.B.P. en la misma cuantía que tuviere anteriormente

Si superara este plazo y sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, la persona trabajadora consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

En el caso de promoción definitiva, la aceptación del cambio en el puesto de trabajo nunca será obligatoria, quedando la aceptación a opción de la persona trabajadora.

Esta consolidación no será aplicable si el trabajo superior es desarrollado a causa de enfermedad, accidente o excedencia de la persona titular, pero, en este caso, sí será un concepto a valorar en cualquier situación de promoción.

#### **Artículo 13. – Vacantes, nuevas plazas y sustituciones**

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por la baja de una persona trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral.



Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en los centros serán cubiertas según los criterios derivados de este Convenio Colectivo:

Las vacantes de Gobernante/a, Encargado/a y las de Responsable de Equipo serán de libre designación del titular.

Las demás vacantes o nuevas plazas que se produzcan serán previamente ofertadas al personal de plantilla, y cubierta con carácter preferencial por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad de la empresa.

Si estos puestos no fueran cubiertos por el personal fijo a tiempo completo de plantilla, o por su modificación se produjeran otros, tendrá preferencia el personal a tiempo parcial, o con contrato temporal, todos ellos si reúnen idoneidad a juicio del Titular del centro y han cumplido el tiempo correspondiente al período de prueba.

De no existir, a juicio del titular, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

La condición bilingüe podrá ser también un factor positivo o criterio de preferencia para cubrir vacantes.

**Artículo 14.— Prohibición de discriminación en razón de sexo, opción sexual, opción política o sindical o edad**

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, opción política, religiosa o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

De incumplirse por las empresas tal prohibición los trabajadores discriminados tendrán el derecho a las diferencias salariales que procedan.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

**Artículo 15.— Jornada y horario de trabajo**

Se establece una jornada anual máxima de 1.592 horas.

Además, anualmente la empresa ofrecerá 20 horas para la formación continua.

Sobre el modo de disfrute de cualquier reducción de jornada futura, se acuerda que salvo acuerdo expreso en cada centro, se mantendrá la jornada tipo diaria actual, por lo que en consecuencia, los efectos de esta reducción de jornada deberán de tener impacto en horas/jornadas/medias jornadas, de descanso, no en minutos/día.

Además las personas trabajadoras tendrán un permiso retribuido para acompañamientos de hasta 8 horas anuales, a disfrutar en los términos establecidos en el artículo 30-M.

Este cómputo anual máximo estará conformado por todas aquellas horas efectivamente trabajadas, así como aquellas que por su carácter se computan como de trabajo efectivo (licencias retribuidas, situación de I.T., uso del crédito horario sindical, tiempo de descanso durante la jornada también conocido como tiempo de bocadillo si cumpliera el requisito de que sea jornada computada como tiempo de trabajo efectivo, etc.), o el sobre cómputo horario resultante en el caso de las casuísticas de trabajo nocturno, trabajo



en festivos,... en las que las compensaciones acordadas en el Convenio Colectivo se efectúen en tiempo y no en retribuciones, así como en su caso las horas correspondientes a la formación continua.

De estas horas destinadas a formación continua, si las mismas fueran promovidas por la empresa las personas trabajadoras vendrán obligados a participar en dichas jornadas de formación, en los términos que se recogen en este mismo artículo y en el Capítulo de formación.

En el caso de que alguna persona trabajadora opte por no participar en estos planes formativos deberá de cubrir las horas correspondientes, hasta el máximo de 20 anuales acordadas, efectuando el trabajo ordinario de la categoría correspondiente, salvo que por acuerdo con la Empresa pactaran el que las mismas sean destinadas a otras alternativas de formación continua.

En el caso de que por parte de la empresa no se propicien estas alternativas formativas, no podrá obligar a su personal a desempeñar —en su lugar o tiempo— otras labores.

Estas horas de formación continua no deberán coincidir, salvo acuerdo, con los días de libranza o período vacacional que dispusiera la persona trabajadora. En el caso de que en las fechas en que se desarrolla la formación promovida por la empresa resultara que la persona trabajadora está en situación de I.T., estas horas se entenderán aportadas al igual que sucede con las correspondientes horas de trabajo «ordinario» efectivo.

En el caso de discrepancias sobre las cuestiones formativas planteadas por la empresa, las partes podrán recurrir a la Comisión Paritaria o a los procedimientos de conciliación o mediación del Preco para dilucidar sus diferencias.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración, como mínimo.

La empresa y las personas representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal) podrán por mutuo acuerdo establecer jornadas máximas diarias de hasta 10 horas de trabajo efectivo, siempre y cuando se respete el descanso mínimo de doce horas entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

En el caso excepcional de jornadas no habituales con más de dos fracciones, se compensará al personal con la cantidad de 52,20 euros mensuales.

Al personal con contrato a tiempo parcial no podrá exigírsele la realización de horas complementarias, salvo en las circunstancias recogidas en la normativa laboral vigente.

Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique por sí solo horas de trabajo efectivo

#### **Artículo 16.— *Calendario laboral***

No solo es una facultad de la empresa, sino una obligación de la misma el confeccionarlo, con carácter anual.

Para ello, anualmente y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa negociación con el Comité de Empresa, delegados o delegadas o plantilla, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia con una semana de antelación, esto es con un período mínimo de 7 días naturales antes de su entrada en vigor, y publicación en el tablón informativo u otro medio habitual, a la representación del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

Este calendario laboral, que deberá recoger los turnos y jornadas y horarios de todo el año a trabajar por cada una de las personas de la plantilla y respetar los mínimos establecidos en el propio Convenio Colectivo o en la Normativa Legal vigente, será elaborado y expuesto en el tablón informativo antes del día 31 del mes de enero de cada año.

Si con posterioridad a la publicación de dicho calendario y como consecuencia de la negociación colectiva se variase el cómputo horario anual máximo, y en consecuencia se debiera adecuar el calendario a la nueva situación, la empresa, en el plazo de 30 días



a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y previa negociación con la representación legal de la plantilla, establecerá los ajustes necesarios en los mismos, poniendo en conocimiento de la RLT, o en su defecto de la plantilla, dichos ajustes, publicando el nuevo calendario laboral en el Tablón de anuncios o lugar perfectamente visible, como mínimo con una semana de antelación a la entrada en vigor del calendario modificado.

La flexibilidad ordinaria de la jornada de trabajo o distribución irregular de la misma, deberá acordarse entre la dirección de cada empresa y la persona trabajadora, independientemente de a iniciativa de quien se solicite. Las partes signatarias del presente convenio acuerdan que no se hará uso del 10% de flexibilidad que establece el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), manteniendo el actual sistema de incorporar el 100% de la jornada a los calendarios anuales.

A través del Calendario Laboral anual, se favorecerá la rotación del personal con respecto a los días festivos que corresponda trabajar de forma que el reparto lo más equitativo posible desde el punto de vista del número y de la especial significación del mismo.

#### **Artículo 17.— Descanso durante la jornada**

Todo el personal que trabajara de manera continuada al menos 4,30 horas diarias, tendrá derecho a 20 minutos para comer el bocadillo, respetándose sobre su cómputo como tiempo trabajado las condiciones más beneficiosas que tuvieren adquiridas sobre el particular.

Todo el personal con contrato vigente que por reducción de la jornada pasara a realizar menos de estas 4,30 horas de trabajo diario y continuado y anteriormente tenía derecho a los 20 minutos para comer el bocadillo, seguirá teniendo el mismo derecho respetándose en todo caso las mismas condiciones a las que hace referencia el párrafo anterior.

En cualquier caso, para el personal que no tuviere pactado otro sistema, siendo un derecho y no una obligación, en el calendario laboral sólo se podrá incluir esta parada no computada como de tiempo efectivo de trabajo si hay un acuerdo previo entre los(as) Trabajadores(as) y la Dirección de la empresa. En caso de no existir este acuerdo previo la empresa no podrá introducir en el desarrollo de la jornada laboral una parada obligatoria, y si así lo hiciera, con independencia de las acciones que pudieran plantearse, todo este tiempo en el que el personal estuviera en la empresa será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Para el personal que no tuviere pactado otro sistema en el calendario laboral solo se podrá incluir esta parada no computada como tiempo de trabajo efectivo si hay acuerdo previo entre la RLT y la empresa. En el caso de no existir este acuerdo previo, la empresa no podrá introducir en el desarrollo de la jornada laboral, una parada obligatoria, y si así lo hiciera, todo ese tiempo, en el que el personal deberá desarrollar su actividad laboral habitual, será computado como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 18.— Descanso semanal**

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo al menos una vez cada 4 semanas, es decir, tres trabajadas librando la cuarta.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se pacte entre la empresa y la Representación Legal del personal.

#### **Artículo 19.— Vacaciones**

El período de vacaciones anuales no es sustituible por compensación económica, debiendo ser disfrutado, salvo imposibilidad por razones de extinción del contrato que imposibilite su disfrute, o en relaciones laborales de temporalidad con la misma problemática, y la duración será de treinta y un días naturales. En aquellos casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo se tendrá derecho a la parte proporcional generada.



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

El período de disfrute se fijará en un periodo de treinta y un días o en dos períodos de quince y dieciséis días respectivamente, no pudiendo realizarse más fracciones, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) Las empresas elaborarán el calendario vacacional intentando que al menos una quincena de las mismas pueda ser disfrutada preferentemente en el período comprendido entre los meses de junio a septiembre.
- b) Salvo la existencia de alguna otra fórmula acordada a nivel de empresa, el régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año por antigüedad en la empresa. A tal efecto, se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.
- c) La empresa, por motivos organizativos y previo a la adjudicación de los turnos de elección, podrá limitar el número de personas por cada una de las categorías, horarios o turnos (mañana, tarde y/o noche) que puedan disfrutar de vacaciones en el mismo período
- d) El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones, y por lo tanto el cómputo de las mismas, al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincidiera con el día(s) libre(s), este(os) deberá(n) respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente al o a los de libranza que resultaren de su calendario laboral, o a los días de acumulación a vacaciones que resultasen en el caso de que utilizaran esta fórmula de compensación por días festivos laborales trabajados.
- e) En el caso de que el período vacacional se viera prolongado por la existencia de días de libranza al principio o al final, o por la interferencia de la acumulación de días procedentes de la compensación por días festivos, las partes afectadas podrán pactar que se pudieran disfrutar en su conjunto en período distinto al período vacacional, para lo cual la parte que entienda más oportuna esta opción deberá de ponerlo en conocimiento de la otra —para en su caso llegar a un acuerdo— con al menos dos meses de antelación al inicio del período de descanso.
- f) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre del año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de las mismas.
- g) Con estos criterios se pretende que dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre los períodos de disfrute de vacaciones coincidan con períodos del 1 al 15, ó del 16 al 30 ó 31 (para los períodos de 16 días), para, al establecerse los períodos de vacaciones de manera no continuada sino con la fórmula de reparto en dos períodos de disfrute se pueda establecer de manera que se evite en la medida de lo posible el solapamiento de los diferentes turnos, a fin de posibilitar el que las correspondientes sustituciones pudieran ser cubiertas con el recurso a personas que así tendrían una relación continuada sustituyendo a diferentes turnos de vacaciones.

Una vez elegido el período de disfrute, y si antes de iniciar el mismo se produce una situación de I.T., la persona afectada podrá cambiar el período de disfrute, en los términos recogidos en la legislación vigente. En el caso de finalización de contrato sin haber disfrutado del periodo de vacaciones, a los efectos de liquidación se establece que la forma de cálculo de días de vacaciones generadas sea:

- h) Para año no bisiesto:  
Días cotizados en el año x 31 días  
334



Para año bisiesto se utilizará la misma fórmula sustituyendo el denominador por 335.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones, coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora su disfrute durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

#### **Artículo 20.— Turnicidad, compensaciones y cambios de turno**

En el caso de que la empresa precise contratar a nuevo personal, sea por incremento de plantilla o para cubrir bajas definitivas en la plantilla, el personal que trabaje a turnos en funciones correspondientes a las categorías a contratar, tendrá prioridad para cambiar su distribución de la jornada.

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad y/o cualificación profesional. En cada empresa se podrá establecer de acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla un baremo que establezca con carácter previo a cualquier casuística los criterios de funcionamiento en esta materia.

En el caso de que el personal que desarrolle las mismas funciones acordara permutar sus turnos, la empresa, salvo causa justificada, no obstaculizará la materialización de dichos cambios.

### CAPÍTULO V RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

#### **Artículo 21.— Estructura retributiva**

Las retribuciones del personal comprendido en los ámbitos de aplicación de este Convenio Colectivo están constituidas por el salario base y los complementos, al igual que los pluses de carácter no salarial.

- 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. (Anexos I-II-III).
- b) Plus de antigüedad: El complemento por antigüedad consistirá en el abono del mismo en las cuantías reflejadas en los Anexos I-II-III del presente Convenio Colectivo como complemento personal por cada tres años de servicios prestados en la empresa, comenzándose a abonar el importe de cada trienio a partir del día 1 del mes siguiente a su cumplimiento.

La cuantía mensual será la reflejada en dicha tabla.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la empresa (con las especificidades derivadas del supuesto de haberse producido alguna subrogación), y se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado, computándose en todo caso el tiempo de vacaciones, licencias retribuidas, incapacidad transitoria, excedencia especial por maternidad y excedencia forzosa.

El personal podrá como máximo generar el equivalente a 6 trienios, respetándose al personal que ya hubiera generado más de esta cantidad el cobro de los que tuviere.

- c) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias abonables en los meses de julio y diciembre, liquidándose las mismas sobre el Salario Garantizado más la antigüedad.

El abono de las mismas se efectuará en las fechas siguientes:

- Julio: el día 15 de dicho mes.
- Diciembre: el día 15 de dicho mes.



No obstante, se retomará el abono de las tres pagas extraordinarias si ambas partes así lo acuerdan a partir del año 2025 dando lugar nuevamente al pago de las 3 pagas extraordinarias abonables en los meses de abril, julio y 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 las personas trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

Dichas pagas se devengarán de forma que cada una de ellas corresponda al semestre natural en que se perciben.

- d) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el valor de la hora, calculado sobre los conceptos básicos mensuales (salario base de tablas más complemento básico personal más antigüedad).

En el caso de optar por esta vía de compensación, mediante la alternativa de la retribución específica, y como quiera que en el calendario laboral pudieran producirse meses con más o menos horas totales de actividad nocturna, se podrá acudir a una fórmula de cálculo anualizado.

Se podrá sustituir esta retribución por una jornada completa de treinta y cinco horas semanales o setenta en cómputo bisemanal. A los efectos de cómputo de la jornada laboral anual pactada, estas reducciones de cinco horas semanales o diez bisemanales se considerarán como de trabajo efectivo, esto es que en caso de compensación como tiempo de trabajo efectivo cada hora nocturna contabilizaría a los efectos de completar la jornada anual como si hubiere trabajado 1 hora 8 minutos 30 segundos.

En el caso de que las horas efectivamente trabajadas con carácter de nocturnas fueran diferentes a los dígitos considerados en el párrafo anterior, a los efectos de calcular la compensación en tiempo de trabajo efectivo se aplicará la proporcionalidad establecida en dicho párrafo.

En el caso de que la categoría profesional que ostente la persona trabajadora implique, por su propia naturaleza, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno, caso de celador/a nocturno, se estará a lo recogido en los Anexo I-II con sus compensaciones específicas acordadas ya sea en salario o en tiempo, en base a los criterios establecidos en el presente Convenio, y debiendo constar en el Contrato la compensación que corresponde a esta penosidad.

Para el personal de turno de trabajo fijo de noche que no tuviera compensaciones propias recogidas en las Tablas del Convenio, se estará a lo regulado en los párrafos primero y segundo de este apartado D).

Dicho Plus se abonará por noche efectivamente trabajada.

Se incrementará la cuantía mensual por estos conceptos de domingos y festivos utilizando la siguiente fórmula: cantidad mensual de convenio multiplicando x 12 y dividiendo el resultado por 11, de tal modo que la cantidad resultante se abonará en 11 mensualidades. De este modo se prorratea mensualmente la cuantía que les corresponde percibir en vacaciones por los pluses especificados en este punto (esto es: festivos y domingos).

Aplicando esta fórmula, se incrementará el precio/hora que perciben en la actualidad en un 9,09% incluyéndose por lo tanto, en este incremento, la cuantía que pudiera corresponder percibir en el periodo en que las trabajadoras disfruten de sus vacaciones.

- e) Compensación por cada hora trabajada en domingo: Se establece para el personal, una compensación equivalente según tablas anexo I



Se entenderán por horas trabajadas en domingo las recogidas entre las 22:00 horas del día anterior hasta las 22:00 horas del domingo, es decir, desde la entrada habitual del turno de noche del día anterior hasta el final habitual del turno de tarde.

Se incrementará la cuantía mensual por estos conceptos de domingos y festivos utilizando la siguiente fórmula: cantidad mensual de convenio multiplicando x 12 y dividiendo el resultado por 11, de tal modo que la cantidad resultante se abonará en 11 mensualidades. De este modo se prorratea mensualmente la cuantía que les corresponde percibir en vacaciones por los pluses especificados en este punto (esto es: festivos y domingos).

Aplicando esta fórmula, se incrementará el precio/hora que perciben en la actualidad en un 9,09% incluyéndose por lo tanto, en este incremento, la cuantía que pudiera corresponder percibir en el periodo en que las trabajadoras disfruten de sus vacaciones.

- f) Plus transitorio por función superior: Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquélla, en tanto subsista la situación, todo ello con las salvaguardas recogidas en el artículo 14.
- g) Plus de transporte: la finalidad del plus de transporte es de carácter indemnizatorio para la persona trabajadora por los gastos ocasionados por el desplazamiento habitual de ida y vuelta, desde su domicilio al centro de trabajo. El plus de transporte se abonará por una cantidad equivalente al importe del billete del transporte público utilizable.

El plus de transporte se abonará por jornada de trabajo, no tiene carácter salarial y por lo tanto queda exento de retención. Se contemplará para su cálculo la especificidad de cada puesto, esto es horario del turno, horario partido y horario partido por necesidades de servicio. En el plus de transporte no estarán incluidos ningún otro plus, incentivo, complemento, etc., los cuales deberán ser especificados en conceptos separados y específicos en la nómina con las retenciones a las que deban estar sujetos.

El plus de transporte tendrá revisión anual independientemente que existan cambios a lo largo del año que serán tenidos en cuenta, para ello se utilizarán las tarifas del Consorcio de Transportes de Bizkaia. Dado el carácter fronterizo de la Villa de Balmaseda se amplía la aplicación de este plus de transporte al ámbito de las provincias de Álava, Cantabria y Burgos, estableciéndose como límite de pago el mayor plus que se pague por desplazamiento dentro de la provincia de Bizkaia.

Las partes acuerdan que no será necesario la acreditación del gasto realizado por la persona trabajadora para el devengo del plus de transporte. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho al abono de la totalidad de la mensualidad en el mes que cause ingreso o cese. Cualquier cambio de domicilio será contemplado para el cálculo del plus de transporte.

En el caso excepcional en que una persona trabajadora que por necesidades de servicio tenga un horario distinto al pactado por calendario laboral y no tuviera transporte público utilizable en ese horario, la empresa estaría obligada al abono del transporte utilizado.

- h) Dietas y gastos de desplazamiento:  
Dietas: 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 de la persona trabajadora y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta de la persona trabajadora.

Estas dietas serán:

- Desayuno: 4,28 euros.
- Comida: 18,63 euros.



- Cena: 13,96 euros.
- Alojamiento: 57,47 euros.

En cualquier caso, los importes de dietas y kilometraje indicados aumentarán cada año en el mismo incremento que experimente el IPC de Bizkaia del año anterior.

**Artículo 22. — Incremento de retribuciones**

Para los años 2021 y 2022 las tablas salariales serán las mismas que en el año 2020 sin incremento alguno.

Sin perjuicio de lo acordado para el año 2022, se acuerda un pago lineal por persona trabajadora con cargo a dicho ejercicio por importe de 225 euros.

Se aclara que dicha cantidad es para una persona a jornada completa y que haya estado el año completo. Si la persona trabajadora no hubiera estado el año completo y/o hubiera estado a tiempo parcial percibirá dicha cantidad proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios y/o a la jornada realizada. No deberán abonar esta cantidad aquellas empresas que a sus trabajadores/as por incrementos salariales realizados en los ejercicios 2021 y/o 2022, en el año 2022 ya les hubieran abonado una cantidad total igual o superior.

- Año 2023. A la tabla del año 2021 se sumará el importe lineal anterior de 225€ anuales (es decir, se consolida en tabla) y sobre dicha cantidad resultante se aplicará un 7,60% con efectos desde el 1 de enero.
- Año 2024. 5,10% sobre las tablas del ejercicio 2023 con efectos desde el 1 de enero.
- Año 2025. 5,10% sobre las tablas del ejercicio 2024 con efectos desde el 1 de enero.

Con efectos desde el 1 de octubre de 2025 (sin efecto en las pagas extraordinarias del 2025) se incrementará la tabla salarial de 2025 en un 2,55% sobre el salario base mensual de enero.

- Cláusula de posible incremento adicional en 2026 considerando los IPC que resulten finalmente en 2023 y 2024.

Si finalmente el sumatorio de los IPC de la CAPV correspondientes a los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, una vez conocidos los de 2023 y 2024, es superior a 19,56%, en este caso se aplicará con efectos desde el 1 de enero de 2026 una nueva tabla salarial que contemple el exceso resultante. Las partes deberán en su caso firmar la nueva tabla aplicable a partir de dicha fecha.

2. Para el personal con niveles salariales superiores a los establecidos en tablas sus incrementos garantizados sobre salarios reales serán los recogidos en la Disposición Adicional Tercera y fijado a continuación:

Al personal que perciba salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en las tablas del convenio y que no hayan tenido incrementos desde la finalización del convenio anterior (31 de diciembre de 2020) se les garantizará la misma cantidad bruta como incremento salarial que la que experimenten las tablas (es decir, un incremento real equivalente a la diferencia existente entre ellas).

Se adjuntan tablas 2022-2025

**Artículo 23. — Horas extraordinarias**

1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2 del presente artículo.

2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- *Primero*: Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.



—*Segundo*: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, y considerando las características del sector y su servicio continuado a lo largo de las 24 horas del día, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante, personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.
- d) Por tratarse de coberturas por posibles ausencias imprevistas (permisos, I.T., etc.).

3. Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria, se compensará con horas de descanso, equivalente a 1,75 por hora trabajada, considerándose el tiempo resultante de aplicar este coeficiente corrector como trabajado a los efectos de completar el cómputo horario anual. El descanso, deberá disfrutarse dentro de los 30 días siguientes a partir de la realización de las mismas, debiéndose poner de acuerdo la empresa y la persona trabajadora. En el caso de que no hubiere acuerdo, salvo que las partes acordaran recurrir a la vía de la mediación, se disfrutará de manera continuada en los últimos días del primer semestre y del segundo semestre según sean horas resultantes en cada uno de los períodos.

4. Si estas horas extraordinarias coincidieran con nocturnidad, festivos o festivos especiales, la compensación del 1,75 se efectuará sobre todos los conceptos salariales complementarios derivados de estas casuísticas especiales.

5. Tan solo se abonarán en metálico en el caso de liquidación, para lo cual se utilizará la siguiente fórmula para el cálculo de su valor:

Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad) x 1,75 (Jornada máxima anual, incluida formación)

6. Se establece el tope máximo de 50 horas extraordinarias anuales por trabajador.

#### **Artículo 24.— Días festivos**

Los días festivos abonables (es decir los festivos abonables no recuperables de cada año natural, fijados por la autoridad laboral), que a efectos de compensación serán en este Convenio diferenciados entre festivos ordinarios y festivos extraordinarios), siempre que el personal los trabaje (se entiende trabajo en días festivos las jornadas que empiezan con la entrada del turno de noche del día anterior al festivo hasta el final del turno de tarde de dicho día), serán, además de computados para alcanzar la jornada anual contratada, compensados.

Es decir que cada hora festiva efectivamente trabajada será computada como una hora, contando además con la compensación correspondiente.

La fórmula de compensación será establecida de común acuerdo entre la RLT y la empresa, y se establece que serán válidas todas aquellas fórmulas que de común acuerdo adopten las partes, demandándoles que acuerden la fórmula a aplicar de manera general a la plantilla como máximo antes de la entrada en vigor del calendario laboral.

En el caso de que hubiere discrepancias entre la propuesta de la RLT y de la Dirección, las partes deberán recurrir al Procedimiento de Resolución de Conflictos (Preco) y caso de no acuerdo de alguna fórmula propia, se compensarán de una de estas formas:

1. *Para la compensación de los días Festivos ordinarios*
  - a) Acumularse a las vacaciones anuales, sea al inicio o al final del período de las mismas acumulando tantos días como días festivos se hayan trabajado, de ma-



nera que el período vacacional resultante sea de 15 / 16 / 31 días más tantos como festivos ordinarios trabajados, y los que en su caso resulten de la existencia de días de libranza antes o después de este período vacacional, garantizándose que en el caso de que las vacaciones empezaran o terminaran en días de libranza, estos días de compensación se disfrutarán antes o después de dichas libranzas.

- b) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto al de vacaciones, en cuyo caso por cada cuatro festivos ordinarios trabajados se disfrutarán de cinco días continuados (con garantía de que en ningún caso se empezará este cómputo en día de libranza semanal) de los que un día se computará como efectivamente trabajado a los efectos de cómputo anual de jornada

En el caso de aplicarse la fórmula de 4/5, para los casos en que los días festivos ordinarios efectivamente trabajados que no coincidieran con 4/8/12, para ampliar el tiempo de descanso continuado así como el cálculo de las horas a considerar como efectivamente trabajadas se aplicará una regla de tres, tanto para calcular el tiempo continuado de libranza que resultara como el tiempo de cómputo que a efectos de alcanzar la jornada anual exigible se hubiere generado.

Es decir que de aplicar esta alternativa compensatoria por trabajar efectivamente en días festivos ordinarios, la jornada anual se verá reducida, en el caso del párrafo primero en el equivalente a las horas de un día por cada cuatro festivos ordinarios trabajados, y en el caso del párrafo segundo lo que resultara de la aplicación de dicha regla de tres.

En el caso de personal que trabaja jornadas diferentes, para calcular las horas de compensación se aplicará un promedio de sus jornadas habituales.

- c) En el caso de que no se hubiera empleado alguna otra fórmula acordada entre la RLT y Dirección, ni se hubiera compensado con alguna de las fórmulas explicitadas en este artículo, si hubiere finalizado el contrato o el año natural, la fórmula a aplicar será la de la compensación en retribución.

A efectos de esta liquidación/finiquito o del abono al finalizar el año de estos festivos trabajados y no compensados, se empleará la fórmula:

Las horas trabajadas en festivo serán computadas como tales a los efectos de cumplimentar la jornada anual y además se tendrá derecho a la compensación, cuyo montante para cada hora se calculará en base a la fórmula:

Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad) x 0,75 (Jornada máxima anual, incluida formación)

Se incrementará la cuantía mensual por estos conceptos de domingos y festivos utilizando la siguiente fórmula: cantidad mensual de convenio multiplicando x 12 y dividiendo el resultado por 11, de tal modo que la cantidad resultante se abonará en 11 mensualidades. De este modo se prorratea mensualmente la cuantía que les corresponde percibir en vacaciones por los pluses especificados en este punto (esto es: festivos y domingos).

Aplicando esta fórmula, se incrementará el precio/hora que perciben en la actualidad en un 9,09% incluyéndose por lo tanto, en este incremento, la cuantía que pudiera corresponder percibir en el período en que las trabajadoras disfruten de sus vacaciones.

## 2. *Festivos especiales*

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año que a efectos de aplicación de este artículo compensatorio, son considerados como festivos especiales por sí mismos, con independencia del tratamiento que les conceda la Autoridad Laboral en su calendario anual de días festivos laborables no recuperables.

- a) 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 finaliza-



ción del turno de tarde del día 1 de enero, será compensado con dos jornadas de descanso (una correspondiente al festivo y otra por el especial significado del día), equivalentes a las realizadas en dicho(s) día(s) que serán disfrutados a elección de la persona trabajadora, a quien no se le podrá denegar su opción si cumple los siguientes requisitos:

- Que salvo causa urgente (entendida la misma como necesidad sobrevenida), haya comunicado a la Dirección de la Empresa, el día de descanso optado, por escrito, con al menos 20 días de antelación.
- Que no haya solicitado ya dicho día más del 25% del turno. Si se diera esta casuística tendrán derecho preferente a disfrutarlo según el orden de recibo de la comunicación a la Dirección.

Estos días de compensación no podrán ser solicitados para otro día festivo, sea especial u ordinario.

De estos dos días de descanso compensatorio correspondientes a cada festivo especial realmente trabajado, el segundo día libre se considerará como efectivamente trabajado, reduciendo en consecuencia el total de las horas anuales que le correspondiera trabajar.

- b) En el supuesto de no haber sido compensados con descanso, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonadas según la siguiente fórmula:

Las horas trabajadas en festivo serán computadas como tales a los efectos de cumplimentar la jornada anual y además se tendrá derecho a una compensación, cuyo valor de compensación para cada hora se calculará en base a la fórmula:

Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad x 1 (Jornada máxima anual, incluida formación))

#### **Artículo 25.— Forma de pago y recibo de salarios**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidas en las Tablas Salariales y en el articulado del mismo. El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. El importe líquido será abonado en metálico, cheque o transferencia bancaria en la cuenta que indique la persona trabajadora.

#### **Artículo 26.— Anticipos**

El personal fijo afectado por el presente Convenio y con un mínimo de permanencia de un año en la empresa, tendrá derecho a anticipos mensuales, previa justificación de su necesidad, sin que puedan exceder del 100% del importe del salario mensual.

La empresa podrá denegar estos anticipos en el caso de que esté disfrutando de los mismos al menos el 40% de la plantilla.

#### **Artículo 27.— Salario asegurado en situación de Incapacidad Temporal y Despido Objetivo por Absentismo**

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) por motivo de enfermedad profesional, accidente de trabajo o que estén ingresados en un centro sanitario y se justifique debidamente, percibirán el 100% de su salario real desde la fecha de baja.

Si el motivo de esta I.T. fuera una enfermedad común, el trabajador o trabajadora percibirá el 100% de su salario desde el primer día.



## CAPÍTULO VI

**SUBROGACIÓN EMPRESARIAL****Artículo 28.— Sucesión de empresa por cambio de la titularidad de la misma**

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, respetando las condiciones laborales preexistentes, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

En el supuesto de concurso público, así como en caso de transmisión de la titularidad o actividad de un servicio, recurso o unidad productiva, la nueva organización se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a las personas trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, y a estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como actividad con identificación de personal asistido que sea afectado, sea mantenido en el mismo espacio físico, sea trasladado a otro.

Cuando el cambio tenga lugar el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

1. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

2. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivas personas trabajadoras afectadas por un traspaso de los puntos siguientes:

- La fecha o la fecha prevista del traspaso.
- Motivos de traspaso.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para las personas trabajadoras.
- Medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.

3. El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de su personal con la suficiente antelación de traspaso (al menos 30 días).

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de su personal con la suficiente antelación (al menos 30 días) y, en todo caso, antes de que sus personas trabajadoras se vean afectadas directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo.

4. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por la empresa cedente y cesionaria por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

5. Una vez consumada la sucesión el personal afectado por la sucesión seguirá rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

6. Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad de la persona empresaria no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de la plantilla, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.



## CAPÍTULO VII

**MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL****Artículo 29.— Movilidad geográfica y funcional**

En todos los casos de movilidad funcional y geográfica la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para las personas trabajadoras, y se producirá previa negociación con las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO VIII

**LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artículo 30.— Licencias retribuidas**

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, subrayando que para todos los apartados recogidos en este capítulo el término cónyuge se hace extensivo a compañero/a, es decir a las parejas de hecho o de derecho, siempre que se presente un certificado de convivencia, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (recogiendo de manera expresa que a efectos de aplicación de este artículo cuando se hace la referencia a días laborales de permiso se está refiriendo a los días laborales que correspondan a la persona afectada en base a su calendario laboral):

- a) Licencia por matrimonio propio o de familiares: Por razón de matrimonio propio, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración y que podrá ampliar en un plazo más de 15 días naturales de licencia no retribuida. Igualmente tendrá derecho a esta licencia la persona trabajadora que inicie una convivencia estable en pareja, acreditándolo en el supuesto de que exista registro municipal de uniones civiles con un certificado de dicho registro y en el supuesto de que no exista dicho registro, certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento, además de una declaración jurada del carácter de la convivencia que se inicia.

Cuando el matrimonio lo contraigan padres, hermanos/as, hermanos/as políticos o hijos/as del trabajador, éste tendrá derecho a un día natural coincidente con la celebración.

- b) Permiso por nacimiento y cuidado de menor:

Cada progenitor disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo (16 semanas), incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo (RCL 2019, 374)

- a. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil (LEG 1889, 27).

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

Este permiso se ampliará en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.

También se ampliará en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.



- b. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de manera acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- c) Licencia por adopción: En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, persona guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Este permiso se ampliará en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de adopción o acogimiento múltiples. Asimismo se ampliará en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

El adoptado o acogido ha de ser un menor de 6 años o mayor de 6 años pero menor de 18 con discapacidad (acreditada en un grado igual o superior al 33%) o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Se entiende que el adoptado o acogido está afectado por una discapacidad, cuando se acredite.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jor-



nada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen. Es posible disfrutarlo en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la parte empresarial. Es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

- d) Licencia por fallecimiento: La licencia a que tiene derecho la persona trabajadora por este concepto contiene los siguientes períodos de duración:

3 días laborales, desde producirse el hecho causante en los casos de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado. En caso de fallecimiento de un hijo/a o cónyuge serán cinco días laborables.

En el caso de que la licencia anteriormente citada suponga desplazamiento superior a 300 km se ampliarán en 2 días más el permiso citado.

En el caso de fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad, tendrán licencia para un día, coincidiendo con el fallecimiento o el sepelio.

Podrán ampliarse estos días descontando de los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

- e) Licencia por enfermedad grave: La licencia a que tiene derecho la persona trabajadora por este concepto contiene los siguientes períodos de duración:

Hasta 5 días laborales, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado.

Podrán ampliarse estos días descontando de los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

Cuando la enfermedad grave se agudizase la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por un día laborable, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Se entenderá por enfermedad grave aquella que esté certificada como tal por los correspondientes servicios médicos.

En el caso de permisos retribuidos por enfermedad de familiares, casuística en la que habitualmente se da un reparto de tareas entre el personal allegado, se podrá hacer uso de estos días laborales de licencia a lo largo del período en que se esté produciendo el hecho causante, aun no coincidiendo con el momento en el que se genera.

- f) Licencia por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Encontrándose vigente lo establecido en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, la duración de la licencia será de cinco días por accidente grave, 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 a 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.

Asimismo, la referencia a hospitalización clínica queda equiparada a la de la hospitalización domiciliaria debidamente acreditada.

- g) Licencias para acudir a consultas médicas: Cuando el horario de consulta coincide con el de trabajo la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible.

En todos los casos se deberá informar con la debida antelación y presentar el correspondiente justificante.



- h) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual: Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual se tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.
- i) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal:
  - 1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando, el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
  - 2. A los efectos del Convenio, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:
    - Expedición o renovación del carnet de conducir, del DNI, del pasaporte y de certificados de registros y organismos oficiales.
    - Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- j) Ejercicio de cargo Público Electo: Cuando el cumplimiento de los deberes requeridos suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedente forzoso. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos requeridos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la empresa.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.
- l) Licencias para exámenes: A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, incluido para los exámenes necesarios para obtención del FP grado medio de Técnico en Atención SocioSanitaria y teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes oficiales. 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.
- m) Licencia por divorcio o separación legal: Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter legal o personal derivados de esta problemática, debidamente acreditados, la persona trabajadora tendrá derecho a licencia por el tiempo necesario, siempre y cuando, los mismos no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo, con un tope de cuatro días laborales, sean continuados o alternos.
- n) Permiso por motivos familiares.

Encontrándose vigente lo establecido en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y de conformidad con la modificación recogida en el mismo del artículo 37.9 del ET la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

Las personas trabajadoras deberán aportar acreditación del motivo de ausencia.
- ñ) Permiso acompañamientos: Se garantizará al personal permiso retribuido de hasta 10 horas al año de recurso a este permiso para acompañar a familiares en primer grado que estén a cargo de la persona trabajadora a atenciones re-



lacionadas con el acompañamiento a consultas médicas cuando se demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas, debiendo justificarlo si así lo demanda la Dirección, y que no podrá serle obstaculizado por la empresa si solicita al mismo tiempo menos de un 15%, redondeándose los decimales al alza, de la plantilla de cada turno de trabajo.

A los efectos de esta consideración de «fehacientes», se entiende que en el caso de menores de 15 años, o personal que tuviera algún tipo de dependencia reconocida cumplen «per se» esta acreditación, que no es limitativa en cuanto que este permiso podrá ser de aplicación en casuísticas de necesidad equiparables

- o) Licencia retribuida personal: Por necesidad de atender personalmente asuntos propios, podrá disfrutar de 1 a 6 días. Este permiso sólo podrá disfrutarse una vez al año, de forma continuada o fraccionada, sin que se pueda acumular de un año para otro. Si se justifica su necesidad mediante documento extendido por el Organismo Oficial, o reconocido oficialmente, ante el que se haya realizado la gestión, será retribuido con arreglo al salario real y, en caso contrario, no será retribuido.

Cuando este permiso se solicitase para asuntos o necesidades que no tuvieran señalada fecha concreta, no será obligatoria su concesión en días festivos o de una afluencia de público superior a lo normal; ni cuando la empresa tenga programado un trabajo que requiera la utilización de todo el personal o la presencia de la persona trabajadora, por su especialidad profesional.

- p) Por primera comunión de un hijo/hija o acto similar: 1 día natural (coincidente con el día de la celebración). Y por bautizo o celebración, 1 día natural (coincidente con el día de la celebración).

#### **Artículo 31.— Permiso para el cuidado del bebé lactante**

El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia retribuida de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre, el padre o por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al personal dentro de su jornada ordinaria.

Este derecho podrá ser sustituido, a opción de los progenitores, por tres semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso por maternidad/paternidad por nacimiento y cuidado de menor.

#### **Artículo 32.— Licencias no retribuidas**

Toda persona trabajadora tendrá derecho, sin retribución económica alguna por ningún concepto ni derecho a devengo de vacaciones, a disfrutar hasta tres meses al año, licencias con carácter de jornada de trabajo completa, no a tiempo parcial o por horas, computándose ya sea de una sola vez o fracciones, es decir que el personal podrá hacer uso de esta licencia no retribuida, ya sea en un único período o en cuantos solicitara, siempre y cuando respete el total de tres meses al año, solicitando con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad (entendida la misma como necesidad sobrevenida).

No podrá disfrutar de este permiso más del 5% de la plantilla, es decir que el personal salvo autorización expresa de la dirección no tendrá derecho automático a esta licencia en el caso de que ya estuviera disfrutando del mismo más del 5% de la plantilla, o lo tuvieran ya solicitado con antelación, para las mismas fechas, más del 5% de la plantilla.

En el caso de la aplicación de este párrafo, se explicita que al ser con carácter de licencia sin retribución económica alguna por ningún concepto ni derecho a devengo de vacaciones, se entiende que siendo las extras, vacaciones... conceptos generados por el tiempo trabajado, se posibilitaba a la empresa a que, salvo que se acordara la



recuperación de estas horas de trabajo, los no devengos fueran calculados ya sea por la fórmula de valor día no trabajado o valor horas no trabajadas.

Además, toda persona trabajadora tendrá derecho hasta 20 horas anuales en un máximo de siete días, es decir que se podrán coger en jornadas completas o por horas, siempre dentro del tope anual de no superar las 20 horas, ni superar en siete días el uso a este recurso, no retribuidas, para acompañar a los hijo/as y personas mayores que estén a su cargo a sus consultas médicas cuando se demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas.

Podrá pactarse entre la empresa y el personal la prórroga de estos períodos.

El silencio administrativo superior a 10 días será considerado como aceptación de las solicitudes realizadas.

### **Artículo 33.— Excedencias**

#### **1. Reducción de Jornada para el cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos**

La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 15 años, una persona disminuido física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida o personas mayores que estén a su cargo cuando se demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de la jornada prevista en este artículo corresponderán al personal dentro de su jornada ordinaria.

Al finalizar el período de licencia volverá automáticamente a su jornada laboral habitual.

Las personas trabajadoras que se acojan a la reducción por guarda legal por menor o personas dependientes, tendrán derecho a acumular las jornadas reducidas en jornadas completas o a la jornada fija que posea, sin perjuicio del cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento en materia de trabajo y seguridad social.

#### **2. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares**

El personal tendrá derecho a un período no superior a tres años de excedencia para atender al cuidado de cada hijo hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, cónyuge o pareja de hecho y familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, prevaleciendo el derecho de la primera persona trabajadora que lo haya solicitado, y procediendo a ser disfrutado de manera correlativa por el resto de personas solicitantes en función del orden de solicitud.

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 la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, excedencia por maternidad y cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

La empresa podrá solicitar a la persona trabajadora, a su reincorporación, que acredite mediante la aportación de un certificado de vida laboral, que no ha prestado servicios laborales para otra empresa durante el periodo de excedencia.

### 3. *Excedencias para el personal con al menos una antigüedad de 5 años*

La empresa concederá excedencia al personal con al menos una antigüedad de cinco años en la empresa, con derecho a reingreso automático en su anterior o similar puesto de trabajo, pero sin que su vigencia compute a los efectos de antigüedad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que dicha excedencia no sea inferior a 1 año ni superior a dos años.
- b) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 10% de la plantilla.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, 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, treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de esta excedencia, si prorrogara la misma y superara el período de dos años, salvo acuerdo expreso con la empresa en otro sentido 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 esta prórroga, o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y si en una inferior y deseara incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

### 4. *Otras Excedencias con reincorporación al puesto*

De igual forma la empresa concederá excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con derecho preferencial al reingreso en su anterior o similar puesto de trabajo, sin que su vigencia compute a los efectos de antigüedad, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- c) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad Transitoria y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.
- d) En el caso de a) y b), se establece la limitación de que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas



de menos de 10 trabajadores, 2 en el caso de ser empresas con más de 10 y menos de 30 personas trabajadoras, de tres en las empresas de 30 a 50 personas trabajadoras y de un 7% de su plantilla en las empresas de más de 51 personas trabajadoras.

#### 5. *Resto de excedencias*

En cuanto a las excedencias voluntarias, sin derecho a la conservación del puesto ni en su caso al cómputo de la antigüedad, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor pudiendo solicitarse por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de cinco años, y conservando el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiere o se produjera en la empresa.

#### **Artículo 34.— *Incorporación tras la excedencia***

Las personas trabajadoras en excedencia forzosa y las que disfruten de las excedencias especiales con derecho a la conservación del puesto de trabajo señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días salvo en el caso de excedencia por cargo sindical, en el que contarán con un plazo de dos meses, causarán baja definitiva en la empresa.

Todo el personal con excedencia estará sujeto a los mismos efectos que el resto de la plantilla en caso de reducciones de plantilla o transmisión de empresas.

#### **Artículo 35.— *Incompatibilidad con otros trabajos en el sector***

Salvo autorización expresa de la Dirección de la empresa, será incompatible para el personal a jornada completa el disfrutar de una licencia no retribuida o una excedencia con garantía de reingreso automático con el desempeño de actividades laborales de la misma categoría en cualquier otra empresa del sector de residencias Privadas de la Tercera Edad de Bizkaia.

Asimismo, esta incompatibilidad se extiende a los casos de reducción de jornada por cuidado de hijo menor o disminuido físico y/o psíquico.

#### **Artículo 36.— *Garantías en caso de detención***

A las personas trabajadoras que sean detenidas o privadas de libertad por el tiempo que fuere, se les reservará el puesto de trabajo, en el supuesto de sobreseimiento o sentencia firme absolutoria. A tal fin, se entiende que se reincorporará a la plaza que pudiera cubrir idóneamente, respetándosele en todo momento el salario correspondiente a su categoría.

#### **Artículo 37.— *Excedencia forzosa***

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

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

### CAPÍTULO IX

### FORMACIÓN

#### **Artículo 38.— *Formación profesional continua***

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de las personas trabajadoras.

A la firma del presente convenio, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de formación integrada por representantes de las empresas y de la representación sindical firmante.



Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Analizar las necesidades de formación de las personas trabajadoras, así como determinar en su caso las acciones formativas que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuarlas para completar la formación de las personas trabajadoras que hayan de participar en las mismas. Cada empresa, se compromete a informar a la representación sindical, con carácter previo a la presentación del plan de formación de todos los elementos que integran el mismo y que estén recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua de cada año.
- En el caso de discrepancias la Comisión de formación determinará las condiciones para poder facilitar a todas las personas trabajadoras la participación a las acciones formativas, tales como licencias, preferencia a elegir turno de trabajo etc., así como cualquier tipo de compensación para motivar a la formación.

### **Artículo 39.— Permisos para cursos de Perfeccionamiento**

Se establece una jornada anual, máxima, exigible de 1592 horas, de las que 20 horas serán para formación continua.

Si la empresa promoviera estas acciones de formación continua, que no deberán coincidir, salvo acuerdo, con los días de libranza o período vacacional que dispusiera la persona trabajadora, la plantilla vendrá obligada a participar en dichas jornadas de formación hasta el total de horas anuales las horas destinadas a formación continua pactadas en el artículo 15, del presente Convenio Colectivo.

En el caso de que la empresa promoviera estas acciones de formación continua, el personal que voluntariamente optara por no participar en estos planes formativos deberá de cubrir las horas correspondientes, hasta el máximo de 20 anuales acordadas, efectuando el trabajo ordinario de la categoría correspondiente, salvo que por acuerdo con la empresa pactaran el que las mismas fueran destinadas a otras alternativas de formación continua.

En el caso de que en las fechas en que se desarrolla la formación promovida por la empresa resultara que la persona trabajadora está en situación de I.T., estas horas se entenderán aportadas al igual que sucede con las correspondientes horas de trabajo «ordinario» efectivo.

En el caso de que por parte de la empresa no se propicien estas alternativas formativas, no podrá exigir de su personal dichas 20 horas.

En el caso de discrepancias sobre las cuestiones formativas planteadas en torno a la formación continua, si se valora que el curso propuesto no tiene correspondencia con ninguna de las actividades recogidas en el capítulo de funciones de este Convenio Colectivo, las partes podrán recurrir a la Comisión Paritaria o a los procedimientos de conciliación o mediación del Preco.

Cuando sea el titular del centro quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento o reciclaje, el personal asistente dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte, (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En caso de que la persona trabajadora disfrute de alguna beca, el titular del centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador. La decisión del personal de adscribirse a uno u otro curso no será impedida por la empresa.

## **CAPÍTULO X SALUD LABORAL**

### **Artículo 40.— Salud laboral**

#### **1. Principios generales**

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la 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 frente a los riesgos laborales en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Esta formación se impartirá preferentemente en horario de trabajo.

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

## 2. Participación del personal

- a) Delegados/as de Prevención: Las personas 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/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud Laboral regulado en el apartado 2.b) y las que se acuerden en el Reglamento del citado Comité.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier persona trabajadora en activo en la plantilla que la representación legal del personal del centro lo estime. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la participación en la evaluación de riesgos.

- b) 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.

## Artículo 41.— Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales puede implicar problemas de salud, con repercusiones individuales y colectivas.

De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en su vertiente preventiva, asistencia, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria, y planificada:

- Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables.  
Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asistencia: Se facilitará tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.
- Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.
- Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.
- No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.



El Comité de Seguridad y Salud Laboral concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación, que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

**Artículo 42.— Vigilancia de la salud**

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

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

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá las exploraciones complementarias que sean de aplicación.

Las revisiones se realizarán en horas de trabajo, cuando coincidan con su turno habitual.

2. 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.

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

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

5. Mutuas, Gestión de incapacidades temporales.

Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio acordarán, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores de las mismas, la MATEP que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa

Planteando la representación sindical que las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberían mantener la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes ( enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que las empresas puedan optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales-MATEPs), así como que en el caso de que lo hubieran trasladado a una Mutua, las empresas en tal situación renunciarán a la cobertura económica de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, y del control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, revertiendo dicha gestión a la Sanidad Pública, se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria hará un seguimiento sobre esta materia para avanzar en la discusión y en su caso incluir en el siguiente Convenio los acuerdos que al respecto se alcanzaren.

**Artículo 43.— Ropa de trabajo**

Al personal se le dotará de un uniforme completo en el momento de la contratación, que será renovado anualmente con al menos, dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir al exterior), y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal



de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Se entiende como parte de este equipamiento la provisión también de una chaqueta si esta resulta necesaria, y en el caso de fajas, se estará al respecto a lo que se dictamine en cada empresa desde el Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

La limpieza de la ropa de trabajo del personal será efectuada con los mismos criterios que el aplicado para los demás medios textiles del centro.

#### **Artículo 44.— Seguro de Responsabilidad Civil y Accidentes**

Todas las empresas deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad civil y Accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio, y notificarán al comienzo de cada año, a la representación de la plantilla los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

- Responsabilidad Civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones laborales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles. La prestación mínima por siniestro será de treinta y cinco mil euros a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Para los siguientes años se actualizará en base al IPC del año anterior de la CAPV.
- Accidentes individuales: En el ejercicio de la profesión y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.
- Capital asegurado en caso de muerte: 22.217,11 euros a partir de la firma del convenio. Para los siguientes años se actualizará en base al IPC del año anterior de la CAPV.
- En caso de invalidez permanente: 37.028,53 euros a partir de la firma del convenio. Para los siguientes años se actualizará en base al IPC del año anterior de la CAPV.

#### **Artículo 45.— Protección a la maternidad**

Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o en la 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 caso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), 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. En este supuesto, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053).

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.



## CAPÍTULO XI

**JUBILACIONES, RENOVACIÓN DE PLANTILLAS****Artículo 46.— Jubilaciones**

Las partes acuerdan recomendar a todo el personal afectado por este Convenio que cumplieran las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación, que opten por el paso a esta situación como máximo a los sesenta y cinco años, o aquella en la que pudiera acceder a la misma.

En esta línea las partes acuerdan recomendar a las empresas y a su personal afectado, la utilización del sistema especial de jubilación anticipada, la jubilación anticipada y la jubilación flexible, y asimismo la puesta en práctica de la jubilación parcial anticipada, con o sin contrato de relevo.

La Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio valorará en sucesivas reuniones las cifras de posibles afectados, así como los resultados de su aplicación.

**Artículo 47.— Jubilación y fomento de empleo estable**

Como medida de fomento de empleo se conviene que el personal que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reglamentariamente reguladas, siempre que el personal solicitando este amparado por lo dispuesto en la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (RCL 2011, 1518, 1808) y pueda acogerse a dicha medida.

**Artículo 48.— Jubilación**

Las personas trabajadoras una vez alcanzada la edad de jubilación y teniendo los requisitos legales exigidos para ello, de mutuo acuerdo con la dirección de cada centro residencial, acordaran la tramitación y solicitud para pasar a dicha situación, facilitando de la misma manera la contratación de otra persona trabajadora que cubra su puesto de trabajo.

**Artículo 49.— Jubilación parcial anticipada con contrato de relevo**

El personal que cumplimente los requisitos legales establecidos podrá acogerse a la jubilación parcial al amparo del contrato de relevo, hasta el cumplimiento de la edad para la jubilación plena, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo.

Para ello, todo el personal que cumplimente los requisitos legales establecidos durante la vigencia del presente Convenio podrá jubilarse, acogiéndose para ello a una jubilación parcial de hasta el máximo de% de la jornada estipulada para cada año de vigencia.

La empresa fijará, de conformidad con la persona afectada y la representación legal de la plantilla al amparo de los criterios que al respecto pudiera acordar la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo, el mecanismo de actuación sobre la jornada anual a trabajar en la parte del% que continuará el trabajador de alta y cotizando, hasta alcanzar la edad de jubilación plena.

Respecto de la persona contratada o relevista, se le contratará con un contrato a tiempo completo.

**Artículo 50.— Prejubilaciones**

La empresa a lo largo de la vigencia de este convenio y siempre y cuando alcance acuerdo con la persona trabajadora que quiera acogerse a esta modalidad, acordará las condiciones de dicha prejubilación.

**Artículo 51.— Jubilación a los 64 años**

Como medida de fomento de empleo se conviene que el personal con sesenta y cuatro años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (RCL 1985, 1791), en sus artículos 1 y 2.

**Artículo 52.— Compensación por vinculación a la empresa**

Con fundamento en lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), el trabajador o trabajadora, en función del trabajo desarrollado en la empresa y al objeto de gratificar su vinculación y permanencia en la misma, tendrá derecho a un régimen de promoción económica consistente en el devengo y abono de una compensación de naturaleza salarial cuyo pago se realizará de una sola vez y con los términos siguientes: si la persona trabajadora ha presentado servicios continuados para la empresa durante al menos dieciocho años y cesa en la misma por decisión propia y tras haber alcanzado la edad de 59 años, tendrá derecho a una compensación salarial consistente en percibir de una sola vez la cuantía equivalente a seis veces el importe unitario resultante de sumar el valor mensual del salario base y el complemento por antigüedad que la persona trabajadora acredite en la fecha de su cese, y una vez más el importe unitario de dicha compensación por cada cuatro años que excedan de los dieciocho de referencia. Además, en el supuesto de que el último cuatrienio no fuera completo, si la fracción resultante fuera inferior a dos años se le abonará el 50% del citado importe unitario; en otro caso, el 100%.

Las partes firmantes de este Convenio ratifican que el compromiso adquirido en este artículo tiene por objeto la promoción económica de las personas trabajadoras por su vinculación y permanencia en la empresa, sin que la compensación establecida en el mismo constituya en modo alguno el compromiso o premio por cese causado por otros motivos; razón por la que, en el supuesto de que en algún momento y debido a cambios legales o a interpretaciones judiciales o de la autoridad laboral se imputara a lo acordado carácter de compromiso por pensiones, las partes se comprometen a introducir en este artículo de manera inmediata las adaptaciones o modificaciones necesarias para que el objeto y finalidad de lo acordado no sufra variación alguna.

**Artículo 53.— Copia de documentos firmados**

Todo el personal contratado en las empresas tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado.

## CAPÍTULO XII

## DERECHOS SINDICALES

**Artículo 54.— Derechos sindicales**

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654):

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.



d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

— Garantías de las personas representantes del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- De cero a 25 trabajadores/as: Veinte horas.
- De 26 a 50 trabajadores/as: Veinticinco horas.
- De 51 a 100 trabajadores/as: Treinta horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: Treinta y cinco horas.
- De 251 en adelante: Cuarenta horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Estas horas de crédito sindical podrán ser acumuladas, por decisión del sindicato al que pertenezca el representante legal que haga la cesión ya sea en un miembro electo o en la persona Delegada Sindical correspondiente, previa comunicación escrita a la empresa efectuada por las Dirección del Sindicato correspondiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de las personas representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

— Secciones Sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la contratación de una persona el hecho de que se esté o no afiliada o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarle o perjudicarle de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas del sector.

Para que exista un Delegado o Delegada de una Sección Sindical en la empresa, se precisa un número mínimo de afiliados y afiliadas al mismo sindicato, para lo cual se establece el siguiente baremo:

Trabajadores/as	Afiliados/as	Delegados/as
Hasta 10	5	1
Hasta 15	7	1
Hasta 25	10	1
Hasta 50	15	1
Mas de 50	20	1

— Delegado/a Sindical: La representación de las secciones sindicales será ejercida por una persona delegada sindical, que deberá ser personal en activo de la empresa respectiva.



La función de la persona delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS (RCL 1985, 1980)

La empresa y las organizaciones sindicales representativas en el sector podrán acordar en el marco de la Comisión Paritaria, sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales a favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Las personas delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal salvo en materia de crédito horario sindical en el que tal y como se recoge en este articulado tendrán derecho a hacer uso de las horas sindicales que por cesión de los representantes en los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, ratificada por la Dirección del Sindicato correspondiente, les fueran transferidas.

- Asambleas: Los/as Delegados/as de Personal, Comités de Empresa, o Secciones Sindicales, así como el 33% de las personas trabajadoras de la plantilla, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con un máximo anual para su realización de cincuenta horas. No pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de diez horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.
- Mesas Negociadoras: El personal que participe en las Comisiones, Paritaria o Negociadora del Convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

### CAPÍTULO XIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 55.— Régimen disciplinario**

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

##### A) *Faltas leves*

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que, por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

##### B) *Faltas graves*

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.



## C) *Faltas muy graves*

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días al trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios del centro o del personal.
8. Las negligencias en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares, e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.
10. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquéllas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

## *Sanciones*

Las sanciones, que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) *Por faltas leves*
  - Amonestación verbal o por escrito.
  - Advertencia de suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
  - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) *Por faltas graves*
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
  - Si fuera reincidente suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
  - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- c) *Por faltas muy graves*
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
  - Despido.

## **Artículo 56.— Tramitación y prescripción**

Las sanciones leves se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y Delegado de la Sección Sindical correspondiente si se tuviera constancia de su afiliación.

Para las faltas graves y muy graves es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad.



Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 57.— Infracciones de la empresa**

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

**Artículo 58.— Absentismo**

El artículo 52, d del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) ha sido derogado por la Ley 1/2020 de 15 de julio.

**Artículo 59.— Mutuas**

- En referencia a contingencias profesionales (Accidente de trabajo y enfermedad profesional) La empresa acordará con la representación legal de las y los trabajadores la Entidad Gestora (I.N.S.S.) o colaboradora de la Seguridad Social (Mutua) que asumirá la cobertura de las contingencias profesionales para el conjunto de la plantilla.
- En referencia a Contingencias Comunes (Enfermedad común y accidente no laboral) La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal a la Entidad Gestora de la Seguridad Social (INSS), sin que pueda optar en ningún caso por concertar nuevamente dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

## CAPÍTULO XIV

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Cláusula de inaplicación**

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación del presente convenio, comunicarán a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las Delegadas o Delegados sindicales y a la Comisión Paritaria Mixta de este Convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen dicha inaplicación (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa, así como cualquier otro dato o documento que justifique la razonabilidad de la medida propuesta).

Cuando la inaplicación se refiera exclusivamente al incremento salarial pactado la comunicación a la que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 60 días contados a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», o en el caso de revisiones salariales, en el plazo de 60 días a contar desde la publicación de las mismas. Estos plazos tienen el carácter de obligatorios y su incumplimiento impedirá a las empresas la inaplicación solicitada.

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y, en caso de que no existan, con las propias personas trabajadoras mediante la elección de estos de representantes al efecto conforme a lo establecido legalmente.

De producirse acuerdo en las negociaciones, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 90



días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter dicho desacuerdo ante el Preco con los mecanismos de conciliación o mediación

Cuando la inaplicación se refiera exclusivamente al incremento salarial pactado desde que se inicie el procedimiento y hasta que haya un acuerdo al respecto, la empresa vendrá obligada a abonar a las personas trabajadoras, con carácter de «a cuenta», un incremento salarial del 50% del incremento establecido en el presente Convenio para cada categoría.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo Interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de la plantilla, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

#### **Garantía «ad personam». Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán y mantendrán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que venga disfrutando, bien sean a título personal o derivadas de pacto de empresa o por aplicación de otro convenio colectivo superior al presente, el personal de la plantilla, en cuanto aquéllas superen las especificadas en este Convenio, lo que se considerará como un derecho «ad personam».

En el caso de que hubiere centros que tuvieran establecidos, para el personal afectado por la presente disposición adicional, acuerdos sobre materias que a su vez tienen reflejo en el presente articulado, se mantendrán para los mismos en su integridad salvo que por negociación de empresa se acuerde la traslación a lo aquí regulado, u otra fórmula pactada, pero sin que ambas normativas se sobrepongan para la misma persona o colectivo.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en las tablas del presente convenio, se les garantizarán los incrementos de retribuciones aprobados en esta Disposición Adicional Tercera. La diferencia de sus retribuciones con respecto a lo recogido en tablas se podrá reflejar en nómina como Complemento Básico Personal (CBP), que será revalorizable en los términos de incrementos pactados.

Garantías de incrementos sobre salarios reales: Se acuerda garantizar incrementos mínimos sobre salarios reales al personal con niveles salariales superiores a los establecidos en Tablas Salariales.

#### **Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para Solución de Conflictos Laborales (Preco)**

Los firmantes de este convenio consideran que los procedimientos del Preco de conciliación y mediación serán los utilizados para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales, y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En consecuencia, los negociadores de este convenio colectivo se obligan a concurrir a la mediación del Preco cuando se produzcan conflictos colectivos y este procedimiento de mediación haya sido instado por la mayoría de una de las dos partes.

En los conflictos de interpretación y aplicación del convenio o pacto colectivo, conforme a lo estipulado en el Preco, previamente se deberá acudir a la Comisión Mixta del Convenio.



Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo Interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera en caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de la plantilla, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

### **Revisión del convenio colectivo**

#### **1. Negociación**

Conforme a lo establecido en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) las partes podrán negociar la revisión del Convenio Colectivo con arreglo a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### **2. Mesa negociadora permanente**

A tal efecto se constituirá una Mesa Negociadora conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **3. Reglamento de funcionamiento**

Cualquiera de las representaciones sindicales o empresariales legitimadas para negociar, podrá requerir al resto de los legitimados la revisión de la negociación, expresando detalladamente en la comunicación, la legitimación que ostenta y las materias que desea revisar.

En la comunicación también deberá hacerse constar la convocatoria al efecto para la constitución de la Mesa negociadora, que desarrollará su labor en la sede del Consejo de Relaciones Laborales (calle Alameda de Urquijo, 2, 3.º, en Bilbao).

Las partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Se deberá presentar copia de todo lo actuado y de la constitución de la mesa de revisión ante la autoridad laboral que corresponda a los efectos oportunos.

La Mesa negociadora deberá reunirse en un plazo no superior a 15 días desde la comunicación efectuada.

#### **4. Eficacia de acuerdos**

Los acuerdos que alcance la Mesa negociadora permanente en cuestiones de interés general, se consideran parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Mesa negociadora permanente requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por los/as representantes de cada una de las partes.

El acuerdo alcanzado, en su caso, se incorporará al texto del Convenio Colectivo con su mismo carácter, y será objeto del registro, depósito y publicación correspondiente.

#### **5. Domicilio**

A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la sede del CRL, al que corresponde ejercer las funciones de Secretario/a de esta Mesa Negociadora.

### **Externalización de actividades/subcontratación**

La empresa afectada por este convenio no podrá externalizar aquellas actividades que a la firma del presente convenio sean llevadas a cabo con personal propio. La pre-



sente cláusula es, por tanto, una renuncia expresa a acudir a empresas externas para desarrollar aquellas actividades que a la fecha de firma del presente convenio se desarrollan en el seno de la empresa.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Ante las problemáticas que se están generando por una no correcta aplicación, se avanza las fórmulas para el cálculo de horas a trabajar en los Contratos a tiempo Parcial, fórmulas a través de las cuales se deducirá el total de horas correspondientes al% de jornada contratada.

Resultando que la jornada se establece en 1.592 horas de las que 20 serán para formación continua, con las garantías recogidas en el texto del Convenio, las horas resultantes a través de estas fórmulas habrán de diferenciar entre cuantas horas de trabajo efectivo (sobre las bases de 1592) y cuantas horas de formación (sobre el máximo de 15 horas) resulten exigibles.

1. Persona a jornada completa pero con contrato de menos de 365 días que disfruta de las vacaciones dentro de su tiempo de contrato.

La fórmula para calcular los días de vacación a que tendrá derecho a disfrutar será:

$$(\text{Días de Vacaciones generadas}) = (\text{Días de contrato}) \times 31 \text{ 365}$$

$$(\text{Computo máximo anual total exigible}) = (\text{Días de contrato}) \times \text{horas máximas 365}$$

Siempre este cómputo anual estará conformado por las horas exigibles para la actividad ordinaria así como las que le pueden exigir para la formación continua.

2. Si las vacaciones le son compensadas en la liquidación, es decir no son disfrutadas en tiempo:

$$(\text{Computo máximo anual total exigible}) = (\text{Días de contrato}) \times (\text{horas máximas anuales}) \text{ 334}$$

3. Persona con contrato de año completo pero a tiempo parcial.

El% de jornada por la que es contratada, y que deberá ser reflejado en el contrato, indica la proporción sobre salario completo que le será como mínimo garantizada, así como cuál es el número máximo de horas exigibles en cómputo anual (tanto para la actividad ordinaria como para formación continua).

La referencia será de 1.592 horas. (1.592 horas y 15 horas que serán para formación).

Cuando se utilizan los cálculos 365, 334 se refieren a años no bisieptos.

Cuando se habla de total de horas exigibles resultantes, se está —tal y como se acuerda en el artículo 17—, calculando el sumatorio de horas exigibles, de las que unas se le podrá demandar para la actividad ordinaria, y el resto para la formación continua.

Existiendo una realidad de categorías y funciones en las empresas que en muchos casos pudieran no ser recogidas en la presente clasificación, independientemente de que en cada empresa se establezcan las afinidades correspondientes, las partes firmantes del Convenio acuerdan que en el momento de la firma del presente Convenio se conforme una comisión de trabajo, compuesta por un máximo de 5 personas por cada parte, que aborde el trabajo de avanzar en el consenso de un cuadro de funciones más adecuado a la realidad del ámbito de aplicación del Convenio, a fin de trasladarlo a la Comisión Paritaria, y en caso de acuerdo recogerlo en el texto de la próxima renovación del presente Convenio.

Mientras, se respetarán las categorías y funciones recogidas en el anexo II. En el caso de alguna categoría laboral con problemas de identificación, la CIM será quien en primera instancia aborde la labor de definición demandada.

## DISPOSICIÓN FINAL

La empresa adquiere el compromiso de no negociar y firmar convenios o acuerdos sin eficacia general que no cuenten con respaldo de la mayoría legal sindical, considerándose nulos o carentes de eficacia los que pudieran realizarse al efecto.



## ANEXO I

**TABLAS SALARIALES 2023, 2024 Y 2025 ZAIINTZEN, S.A.  
RESIDENCIA LEÓN TRUCIOS**

Retribuciones 2021/actual	Mensual (€)	2023 (€)	2024 (€)	Ene-sept/oct-dic 2025 (€)
<b>Grupo A1</b>				
Administrador	2.258,69	2.447,64	2.572,47	2.703,70 / 2.772,66
Gerente	2.258,69	2.447,64	2.572,47	2.703,70 / 2.772,66
<b>Grupo A2</b>				
Director/a	2.258,69	2.447,64	2.572,47	2.703,70 / 2.772,66
Psicólogo/a	1.975,45	2.142,88	2.252,16	2.367,02 / 2.427,38
Médico	1.947,45	2.142,88	2.252,16	2.367,02 / 2.427,38
Otros ( Titulado/a sup.)	1.947,45	2.447,64	2.252,16	2.367,02 / 2.427,38
<b>Grupo B1</b>				
Supervisor/a	1.757,70	1.908,58	2.005,91	2.108,22 / 2.161,97
ATS	1.757,70	1.908,58	2.005,91	2.108,22 / 2.161,97
Trabajador/a social	1.757,70	1.908,58	2.005,91	2.108,22 / 2.161,97
Fisioterapeuta	1.757,70	1.908,58	2.005,91	2.108,22 / 2.161,97
Gobernanta/encarg. De Edificio	1.717,18	1.864,98	1.960,10	2.060,07 / 2.112,60
<b>Grupo B2</b>				
Terapeuta ocupacional	1.686,31	1.831,76	1.925,18	2.023,37 / 2.074,96
Otro/as Titul. Med.	1.689,31	1.831,76	1.925,18	2.023,37 / 2.074,96
Jefe/a de sala	1.717,18	1.864,98	1.960,10	2.060,07 / 2.112,60
Cocinero/a	1.522,51	1.655,51	1.739,94	1.828,68 / 1.875,31
<b>Grupo C</b>				
TASOC	1.460,80	1.589,11	1.670,16	1.755,34 / 1.800,10
Oficial/a mantenimiento	1.460,80	1.589,11	1.670,16	1.755,34 / 1.800,10
Oficial/a administrativo	1.460,80	1.589,11	1.670,16	1.755,34 / 1.800,10
Conductor/a	1.460,80	1.589,11	1.670,16	1.755,34 / 1.800,10
Jardiner/peluquero/a	1.460,80	1.589,11	1.670,16	1.755,34 / 1.800,10
Gerocultor/a	1.460,80	1.589,11	1.670,16	1.755,34 / 1.800,10
Auxiliar de fisioterapeuta	1.460,80	1.589,11	1.670,16	1.755,34 / 1.800,10
Celador/a nocturno/a	1.460,80	1.589,11	1.670,16	1.755,34 / 1.800,10
<b>Grupo D</b>				
Auxiliar de mantenimiento	1.443,45	1.570,45	1.650,54	1.734,71 / 1.778,95
Auxiliar administrativo/a	1.443,45	1.570,45	1.650,54	1.734,71 / 1.778,95
Portero/recepcionista	1.443,45	1.570,45	1.650,54	1.734,71 / 1.778,95
<b>Grupo E</b>				
Limpiad./Lavandería	1.368,28	1.489,56	1.565,50	1.645,34 / 1.687,30
Pinche cocina	1.368,28	1.489,56	1.565,50	1.645,34 / 1.687,30
Personal no cualif.	1.368,28	1.489,56	1.565,50	1.645,34 / 1.687,30



Antigüedad					Domingos	
	Mensual	2023 subida 7,6%	2024 subida 5,1%	2025 subida 5,1%	Precio hora	2023 subida 7,6%
<b>3 años</b>						
Grupo A y B	22,29	23,98	25,2	26,49	5,72 euros	6,15 euros
Grupo C, D, E	19,95	21,47	22,56	23,71		
<b>6 años</b>						
Grupo A y B	59,46	63,98	67,24	70,67		2024 Subida 5,1%
Grupo C, D, E	53,17	57,21	60,13	63,2		6,46 euros
<b>9 años</b>						
Grupo A y B	118,94	127,98	134,51	141,37		2025 Subida 5,1%
Grupo C,D,E	106,38	114,46	120,3	126,44		6,79 euros
<b>12 años</b>						
Grupo A y B	193,26	207,95	218,56	229,71		
Grupo C, D, E	172,85	185,99	195,48	205,45		
<b>15 años</b>						
Grupo A y B	282,46	303,93	319,43	335,72		
Grupo C, D, E	252,62	269,82	283,58	298,04		
<b>18 años</b>						
Grupo A y B	334,5	359,92	378,28	397,57		
Grupo C, D, E	298,74	321,44	337,83	355,06		

Zerbitzu Publikoak



**ANEXO IV  
FUNCIONES****Administrador o administradora**

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de órganos, los directivos del centro, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, contabilidad, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas (formalización de contratos así como altas y bajas en la Seguridad Social), de forma manual o mecanizada. También se encargará de gestionar las compras.

**Director o Directora***Funciones en relación con la organización del centro*

- Planificación, dirección y supervisión de todos los servicios y actividades de la residencia.
- Elaboración de los objetivos de trabajo concretos a partir de la planificación general de gerencia, determinando, si es necesario, el calendario, los responsables y un correcto seguimiento.
- Responsabilización y coordinación de las diferentes áreas de atención del centro residencial.
- Dentro del marco establecido por la entidad titular, si es necesario, responsabilización económica y financiera de la residencia.
- Valoración anual del grado de calidad de los servicios y del grado de satisfacción de los usuarios.
- Actualización de la documentación oficial del centro y de la información correspondiente a los usuarios, cuidando del cumplimiento de los requisitos legales establecidos.
- Coordinación de la atención de los usuarios que se tengan que realizar en servicios e instituciones afines.
- Velará por el correcto funcionamiento del sistema de gestión de calidad, poniendo a disposición de los trabajadores y trabajadoras todos los recursos necesarios para ello.

*Funciones en relación con el personal del centro*

- Ejercer las funciones de jefe de personal cuando por las características del centro no haya otra figura que las asuma.
- Seguimiento de la formación continuada y el reciclaje de todo el personal, favoreciendo las relaciones interpersonales del equipo.

*Funciones en relación con las personas atendidas*

- Atención integral de la calidad, con confort y seguridad, para todos los residentes, garantizándola durante las 24 horas del día todos los días del año.
- Cuidado en el respeto de los derechos de los residentes y su libre voluntad de ingreso o permanencia de las personas atendidas en la residencia
- Valoración de la atención y las necesidades de las personas atendidas así como de los cambios que se puedan presentar.
- Fomentar y facilitar las relaciones personalizadas con los residentes y con las familias de los usuarios.
- Potenciación de la participación de la familia del residente en la planificación de las actividades de la residencia.
- Solución a las quejas y/o sugerencias que puedan presentar los residentes o sus familiares.

**Médico-Médicos especialistas (geriatras, rehabilitadores, etc.)**

- Hacer el reconocimiento médico a cada nuevo usuario y rellenar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que contarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria y el tratamiento a seguir si hace falta.
- Atender las necesidades asistenciales de los usuarios. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes en cada caso para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes del centro.
- Dirigir el programa de movilizaciones y rehabilitaciones de los usuarios, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todas las personas que intervienen.
- Asistir al personal destinado al centro en los casos de necesidad y de urgencia.
- Como máximo responsable de su Departamento médico, en el caso de que el Centro no pueda tratar debidamente a los usuarios, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.
- Participar en la comisión de supervisión y seguimiento del usuario en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes y de los usuarios del centro de día, lo cual hará en colaboración con el Director, el Asistente Social, el Psicólogo y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los usuarios, los objetivos a conseguir y las características del Centro.
- Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes o usuarios.
- Supervisar el trabajo del personal.
- Supervisar el estado sanitario de las dependencias del Centro.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

**Otros/as titulados/as superiores (Psicólogo o Psicóloga, etc.)**

- Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

**Psicólogo o psicóloga**

- Evaluación integral de la persona mayor.
- Elaboración de informes psicológicos.
- Planificación y desarrollo de programas de intervención psicosocial.
- Terapias grupales.
- Terapias individuales.
- Organización y coordinación del Equipo Multiprofesional.
- Asesoramiento y apoyo al personal de atención directa.
- Asesoramiento y apoyo a familias.
- Prevención (primaria, secundaria, terciaria).
- Integración del centro en la red comunitaria. Gestión de recursos comunitarios.
- Asesoramiento a la dirección y a los órganos de representación de los mayores.
- Selección, formación y desarrollo de recursos humanos.
- Investigación.
- Programas de voluntariado.
- Difusión del trabajo realizado para un mejor conocimiento en la sociedad de la realidad de los mayores.
- Otros: coordinación, animación socio-cultural, etc.).

**ATS/DUE**

- Vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.
- Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.
- Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.
- Colaborar con los Médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.
- Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).
- Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que éstos tengan en las habitaciones.
- Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el Centro y sean de su competencia.
- Colaborar con los/as Fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.
- Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos Centros donde no exista Especialista.
- Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el Médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Asistente Social**

- Planificar y organizar el trabajo social del Centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.
- Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes, y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.
- Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social en cada caso y de grupo a todos los residentes.
- Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del Centro y de su entorno.
- Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.
- Participar en la Comisión Técnica.
- Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes principalmente con las entidades e instituciones locales.
- Participar, con el equipo multiprofesional o Departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.
- Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el Departamento de Enfermería y la Dirección.
- Visitar a los residentes enfermos.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Fisioterapeutas**

- Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.
- Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del Centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.
- Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.
- Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.
- Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.
- Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el Centro.
- Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los afectados e instituciones.
- Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.
- Asistir a las sesiones que se hagan en los Centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.
- En general, en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Terapeuta ocupacional**

- Participar en el plan general de actividades del Centro.
- Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.
- Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.
- Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario del centro.
- Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios a las instituciones.

**Técnicos en actividades socioculturales que han de realizar su actividad en el ámbito educativo, interviniendo en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas**

- Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.
- Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.
- Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.
- Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.
- Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.
- Realización de programas y proyectos específicos.
- Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa.
- Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.
- Motivar a los residentes sobre la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.
- Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.



- Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.
- Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.
- Participar en el plan general de actividades y presupuestos de animación y presupuestos de los diferentes centros.
- Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.
- Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
- En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Gobernante o gobernanta**

- Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u «office», lavandería, lencería y limpieza.
- Supervisar la actividad de los trabajadores a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de éstos.
- En coordinación con el Departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.
- Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el Departamento.
- En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.
- En los Centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.
- Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
- Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.
- Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

**Ayudante de fisioterapeuta**

- Ayudar a la fisioterapeuta del centro en todas aquellas funciones para las que esté profesionalmente capacitada.
- Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.
- Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.
- Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los afectados e instituciones.
- Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.
- Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.
- En general, en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Técnico o técnica en actividades socioculturales**

- Técnicos en actividades socioculturales que han de realizar su actividad en el ámbito educativo, interviniendo en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.
- Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.
- Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.
- Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.
- Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.
- Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.
- Realización de programas y proyectos específicos.
- Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa.
- Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.
- Motivar a los residentes sobre la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.
- Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.
- Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.
- Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.
- Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.
- Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes Centros.
- Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.
- Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

**Oficial u oficiala de mantenimiento**

- Es la persona responsable directa de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del Centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.
- Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.
- Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.
- Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.
- Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecido en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.



- Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.
- Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.
- Realizar todas las funciones que tengan señaladas los Oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este Departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos Jefes de Sección.
- Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.
- En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

**Oficial administrativo**

- Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de órganos, los directivos del centro, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.
- Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Coordinador o coordinadora o jefe o jefa de planta**

- Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u «office», lavandería, lencería y limpieza.
- Supervisar la actividad de los trabajadores a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de éstos.
- Responsabilidad de la buena marcha del servicio encomendado y del personal a su cargo gerocultoras, limpiadoras, etc.).
- Supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias.
- Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
- Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

**Cocinero o cocinera**

- Como responsable del Departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del Departamento médico.
- Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.
- Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.



- Vigilar la despensa cada día, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.
- Recontar las existencias con los Administradores de las residencias, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.
- Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.
- Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del Departamento tales como: Bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etcétera.

**Auxiliar de mantenimiento**

- Es la persona trabajadora que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etcétera.
- Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etc, que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.
- Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquéllos se encuentren dentro de los límites permitidos.
- Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etcétera.
- Hace el montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, hace la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.
- Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.
- Llena con su letra los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

**Auxiliar administrativo**

- Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Gerocultor o gerocultora**

- Es el personal que, bajo la dependencia del Director del centro o persona que determine, tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por él solo, debido a su incapacidad y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Entre otros se indica:
- Higiene personal del usuario.
- Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y el mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.



- Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.
- Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica y le sean encomendados.
- Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.
- Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- Acompaña al usuario en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colabora con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social.
- En todas las relaciones o actividades con el residente, procura complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.
- Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.
- Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como asuntos referentes a su intimidad.
- En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica y que tengan relación con lo señalado anteriormente.

**Portero o portera-recepcionista**

- Es la persona trabajadora cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.
- Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.
- Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando éstas se produzcan por permisos o vacaciones.
- Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el reglamento de régimen interior de la residencia.
- Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.
- Mantiene el régimen establecido por la Dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.
- Se hace cargo de los partes de avería y le da traslado al servicio de mantenimiento.
- Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses, etcétera.

**Ayudante de oficios varios**

- Es la persona que trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.
- Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

**Limpiador o limpiadora-lavadero o lavandera-planchador o planchadora**

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la Gobernanta o de la Dirección. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.



- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario, etc.), procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.
- Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

### Personal no cualificado

Se encargarán de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel, que no requieran una especial cualificación.

