

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Residencia Miravilla, S.L. (código de convenio número 48101422012017).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito 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 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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.

*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 17 de julio de 2017.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CENTROS DE LA TERCERA EDAD  
I CONVENIO COLECTIVO RESIDENCIA MIRAVILLA****CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.—Ámbito Territorial**

Este Convenio Colectivo es de aplicación para todo el personal contratado y que presta servicio para la empresa Residencia Miravilla, S.L. ubicado en la calle Xempelar, número 11, bajo de Bilbao.

**Artículo 2.—Ámbito Personal**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en Residencia Miravilla, S.L.

**Artículo 3.—Ámbito Temporal**

El presente convenio tendrá una vigencia desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, si bien una vez denunciado conforme a lo establecido en el presente convenio (artículo 5) su articulado se entenderá prorrogado expresa y temporalmente



hasta la entrada en vigor del convenio colectivo del mismo ámbito que lo sustituya. El contenido del I Convenio colectivo de Residencia Miravilla deberá actualizarse en el plazo máximo de 15 días desde la publicación del eventual Convenio Colectivo de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia que pudiera firmarse, en los contenidos que mejoren lo recogido en el I Convenio colectivo de Residencia Miravilla.

**Artículo 4.— Ámbito Funcional**

El presente convenio colectivo será, con las especificidades que en algún caso correspondan y recogidas en el presente texto, de aplicación a la empresa Residencia Miravilla que presta servicios sociales residenciales para la tercera edad, según lo dispuesto en el artículo 2.º del Decreto del Gobierno Vasco 41/98, en apartamentos tutelados, viviendas comunitarias o residencias, incluyendo centros de día regulados según lo dispuesto en el artículo 2.º del Decreto del Gobierno Vasco 202/2000 del 17 de octubre.

**Artículo 5.— Denuncia y prórroga del Convenio**

El Convenio quedará automáticamente denunciado con una antelación de 90 días a la fecha de su vencimiento. Ambas partes constituirán la mesa negociadora expresando detalladamente en el acta de constitución, la denuncia del convenio, la legitimación que ostenta cada parte, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación, adquiriendo ambas partes el acuerdo de nombrar la sede del CRL como sede de renegociación del mismo.

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 fecha de reunión.

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.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, permanecerá en vigor la totalidad del articulado, y en ningún caso el desacuerdo e incluso conflictos que se pudieran generar supondrán la desaparición del Convenio, reiterando las partes que la misma solo se producirá por decisión de la Mesa Negociadora.

**Artículo 6.— 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 un mes 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 7.— Comisión Paritaria Mixta de Convenio**

Inmediatamente tras la firma, se constituirá entre los 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 miembros de la empresa y otros 3 en representación de los sindicatos.



Cada organización firmante tendrá asegurado, cuanto menos, un 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 un asesor, si lo estima conveniente, teniendo el mismo 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 I@s trabajadores/as.

Las convocatorias de esta Comisión Interpretativa las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma y/o designada para ello, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a 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 8. — 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, previamente consultada a la RLT.

#### **Artículo 9. — Clasificación profesional**

Con independencia de lo que se pueda acordar en el desarrollo de lo 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: Gerente y Administrador/a*

- Administrador/a.
- Gerente/a.

##### *Grupo A.2: Titulados/as superiores y mandos*

- Director/a.
- Médico/a.
- Otros (Psicólogo/a, etc.).

##### *Grupo B.1: Titulados/as medios*

- Supervisor/a.
- ATS/DUE.
- Asistente Social.
- Fisioterapeuta.

*Grupo B.2: Resto titulado/as medios y técnico/as*

- Resto Titulado/as Medio/as.
- Terapeuta Ocupacional.
- Podólogo/a.
- Dietista.

*Grupo C: Mandos intermedios y especialistas*

- Gobernante/a.
- Monitor/a de tiempo libre.
- Coordinador/a o jefe/a de planta.
- Oficial/a mantenimiento.
- Oficial/a administrativo.
- Gerocultor/a.
- Conductor/a.
- Peluquera/o.
- Jardinero/a.

*Grupo D: Personal auxiliar*

- Cocinero/a.
- Auxiliar mantenimiento.
- Auxiliar administrativo.
- Portero/a-Recepcionista.
- Celador/a nocturno.

*Grupo E: Personal subalterno y personal no cualificado*

- Limpiador/a.
- Ayudante/a cocina.
- Lavandera/o.
- 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 provistas 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 remunerado 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 10.— 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 III 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 11.— Estabilidad en el empleo**

Por razón de permanencia en la empresa, el personal se clasifica en fijo o temporal ya sea este eventual o interino o cuenta con un contrato de Obra o Servicio Determinado.

La empresa, asegurará al cumplir el primer año de su actividad que su plantilla 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.

Tod@s l@s trabajador@s pasarán automáticamente a la condición de fij@s 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 de formación y en prácticas si l@s trabajador@s pasaran a ser fijos de plantilla con la categoría correspondiente a la labor realizada, el tiempo de práctica y formación será computado como de servicios reales a efectos del cálculo de la antigüedad. En cualquier caso el empresario hará entrega al trabajad@r de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de experiencia práctica adquirido.

a) Personal eventual: Son trabajador@s eventuales aquellas personas contratadas, con independencia de la modalidad contractual aplicada, para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa por plazo que no exceda de seis meses.

La duración máxima de estos contratos será de un total de seis meses en un período de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

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

b) Personal interino: Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal durante las ausencias de éste, procedentes de permisos, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial o cualesquiera otras causas en las que se suspenda el contrato de trabajo y se obligue a la empresa a reservar su plaza a la persona ausente.

c) Contratos de Obra o Servicios: 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) Contratos de Formación: Son aquellos cuyo objeto consiste en la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio de los especificados en las categorías de administrativos u oficios varios del presente Convenio Colectivo, y deberán tener las siguientes características:

A) Únicamente podrán realizarse a jornada completa, sin que el personal contratado para esta modalidad así como para prácticas, pueda superar el 5% de la plantilla, con trabajador@s mayores de 16 años y menores de 20 y que carezcan de la titulación requerida para la categoría profesional correspondiente. Quedan exceptuados del límite de edad, l@s trabajador@s mínúsvlid@s.

B) La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los dos años, no pudiendo establecerse un período de prueba superior a los 15 días.

C) El/la trabajador/a contratado bajo esta modalidad, no podrá ser destinado a labores retribuidas a destajo o prima, así como tampoco a labores de peonaje o de producción en serie, ni en jornadas nocturnas ni festivas.

D) El salario que perciba el/la trabajador/a contratad@ bajo esta modalidad, no podrá ser 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 contratad@s, y sin que en ninguno de los casos sea inferior al salario mínimo interprofesional.

E) En ningún caso se podrán aplicar estas reducciones salariales al personal que ya hubiera trabajado en el sector en las mismas funciones que las requeridas con este nuevo contrato

e) Contratos en Prácticas: Con el objeto de facilitar a l@s trabajador@s 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 trabajador@s bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

A) Podrá concertarse a jornada completa, con trabajador@s que estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional y siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la obtención del título hasta la formalización del contrato.

B) El tiempo mínimo de contratación temporal será de seis meses, no pudiendo exceder de dos años. Asimismo, las partes podrán acordar dos prórrogas como máximo, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a seis meses y sin que entre las dos puedan superar el período máximo de duración del contrato.



C) El salario que perciba el/la trabajador/a contratado bajo esta modalidad, nunca será inferior al 75% durante el primer semestre, al 85% durante el segundo, y al 95% en el resto del contrato 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.

D) 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: 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

#### **Artículo 12.— Período de Prueba**

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

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Cuarenta y cinco días naturales.
- Grupo C: Treinta días naturales.
- Grupo D: Treinta días naturales.
- Grupo E: Catorce 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 el/la trabajador/a 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 del trabajador/a en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador/a 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 misma empresa y con la misma categoría por un periodo igual o superior al periodo de prueba establecido, se entenderá superado el mismo.

#### **Artículo 13.— Cese en la empresa**

L@s trabajador@s que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:



- Grupo E: Catorce días naturales.
- Grupo D: Veintiún días naturales.
- Grupo C: Treinta días naturales.
- Grupo B: Cuarenta y cinco días naturales.
- Grupo A: Sesenta días naturales.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo podrán hacer efectivo en la fecha en que correspondiera hacer efectiva la siguiente mensualidad en el momento habitual de pago.

A solicitud del/la trabajador/a interesado/a, la empresa pondrá a disposición de los delegados del personal de un ejemplar del documento por el cual un/a trabajador/a declare terminada la relación laboral, con el precálculo del finiquito, en el plazo de 2 días laborables anteriores a la fecha de baja.

#### **Artículo 14.— *Trabajos de superior o inferior categoría***

Queda prohibido destinar al personal a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior.

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 adscribirá al nivel de salario Base de Tablas correspondiente a la nueva categoría manteniéndosele el CBP en la misma cuantía que tuviere anteriormente.

Si superara este plazo, u ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos, el trabajador 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 15.— *Vacantes y nuevas plazas***

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por la baja de un trabajador/a 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, Encargad@ 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 cubiertas con carácter preferencial por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en 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 16.— *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 17.— *Jornada y horario de trabajo***

Se establece una jornada anual máxima para el año 2017 de 1.668 horas de jornada laboral anual de las cuales 15 horas serán para formación. Para el año 2018 se establece una jornada laboral anual máxima de 1634 horas de las que 15 horas serán para formación, y para el año 2019 se establece una jornada laboral anual máxima de 1.592 horas de las cuales 15 horas serán para formación.

El personal con jornada inferior a la jornada máxima establecida para cada año hasta la entrada en vigor del presente convenio, mantendrá su jornada, siempre con una base mínima de 1.592 horas.

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

Además los trabajadores y trabajadoras tendrán un permiso retribuido para acompañamientos de hasta 8 horas anuales, a disfrutar en los términos establecidos en el artículo 32-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 sobrecómputo 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 los/as trabajadores/as vendrán obligados a participar en dichas jornadas de formación, en los términos que se recogen en este mismo artículo y en el Capítulo IX.



En el caso de que algún trabajador o trabajadora opte por no participar en estos planes formativos deberá de cubrir las horas correspondientes, hasta el máximo de 15 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 el trabajador o 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 los 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 18.— *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 los representantes 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 los/as representantes legales 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 el trabajador/a, 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 ET, manteniendo el actual sistema de incorporar el 100% de la jornada a los calendarios anuales.

**Artículo 19.— 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. Se reconoce que 15 minutos de este descanso computarán como efectivamente trabajados.

Las trabajadoras cumplimentarán los partes de trabajo durante la jornada.

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, seguirán 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 solo 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 20.— Descanso semanal**

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana cada 4 semanas es decir tres trabajadas librando la cuarta, o mediante acuerdo expreso con la RLT para librar dos fines de semana cada siete trabajados, entendiéndose por fin de semana sábado y domingo.

Con independencia de lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación legal del personal.

**Artículo 21.— 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 puedan ser disfrutadas 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:

Para año no bisiesto:

$$\frac{\text{Días cotizados en el año} \times 31 \text{ días}}{334}$$

Para año bisiesto:

$$\frac{\text{Días cotizados en el año} \times 31 \text{ días}}{335}$$



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

**Artículo 22.— 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.

Tendrán 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 ECONOMICAS****Artículo 23.— 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).

B) Plus de antigüedad: El complemento por antigüedad consistirá en el abono del mismo en las cuantías reflejadas en los Anexos I-II 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 unitaria será de 20 euros mes por cada trienio generado.

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 de esta Residencia generará como máximo 5 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, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad; la primera, con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono el día 15 de julio, y la segunda, con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre, y abono para el día 15 del mes de diciembre.

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

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



D) Plus de nocturnidad: 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 el trabajador/a 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).

E) Plus de Domingos, concepto de aplicación al personal de Residencia Miravilla que se retribuirá en los términos establecidos en el artículo 26 del presente Convenio. r.

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) 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 del trabajador/a y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del trabajador/a. Estas dietas serán para el año 2017, 2018, 2019.

- Desayuno: 3,63 euros.
- Comida: 15,81 euros.
- Cena: 11,84 euros.
- Alojamiento: 48,76 euros.

— Gastos de desplazamiento: En el caso de que el Titular del centro requiera al trabajador/a para hacer un servicio con uso de vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0'291 euros, en el año 2017, por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante y en su caso el 50% del gasto de aparcamiento.

Mediante acuerdo entre la Dirección y la representación legal de la plantilla, se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

En cualquier caso, a partir del 2017 los importes de dietas y kilometrajes indicados aumentarán cada año, en el mismo incremento que experimente el IPC de Bizkaia del año anterior.

**Artículo 24.— Incremento de retribuciones**

1. Para el colectivo de Residencia Miravilla se pactan los siguientes incrementos salariales para cada uno de los años, estos incrementos serán aplicados al salario mes y a las pagas extras y sus cuantías quedan recogidas en el Anexo I:

- 2017: 50 euros.
- 2018: 50 euros.
- 2019: 80 euros.

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.

- 2017: 50 euros.
- 2018: 50 euros.
- 2019: 80 euros.

**Artículo 25.— Horas extraordinarias**

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

2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra 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 el trabajador. 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:

$$\frac{\text{Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad)}}{\text{(Jornada máxima anual, incluida formación)}} \times 1'75$$

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

#### **Artículo 26.— *Días festivos y Domingos***

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 R.L.T. y la empresa, y se establece que serán válidas todas aquellas formulas 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 compensaran 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 manera que el período vacacional resultante sea de 15/16/31 días más tantos como festivos ordinarios trabajados, y los que en su caso resultaran 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 trabajara 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 cumplir la jornada anual y además se tendrá derecho a la compensación, cuyo montante para cada hora se calculara en base a la fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad)}}{(\text{Jornada máxima anual, incluida formación})} \times 0,75$$

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 finalización 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 cumplir la jornada anual y además se tendrá derecho a una compensación, cuyo valor de compensación para cada hora se calculara en base a la fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad)}}{(\text{Jornada máxima anual, incluida formación})} \times 1,00$$

3. Compensación por cada hora trabajada en Domingo: Se establece para el personal de Residencia Miravilla, S.L., las siguientes cantidades:

- 2017: 2 euros.
- 2018: 2,30 euros.
- 2019: 2,50 euros.



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 entrada al día hasta el final habitual del turno de tarde

**Artículo 27.— 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 el trabajador.

**Artículo 28.— 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 29.— Salario asegurado en situación de Incapacidad Temporal y Despido Objetivo por Absentismo (artículo 52 del ET)**

En el caso de incapacidad transitoria por Contingencias Profesionales (Accidente profesional o enfermedad profesional), la empresa compensará el subsidio de accidente hasta que el trabajador/a perciba el 100% del salario total percibido por todos los conceptos, es decir el 100% del salario mensual así como de la paga extra correspondiente, desde el primer día de la baja.

Para el cálculo de su Base de Cotización a estos efectos se tomará en consideración el mes natural anterior al de la baja.

En los casos de hospitalización por Contingencias Comunes, la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal hasta el 85% del salario total percibido por todos los conceptos en el mes anterior al de la baja, con un tope anual de 10 días.

Es decir que en el caso de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal hasta el 85% del salario total percibido por todos los conceptos en el mes anterior al de la baja, con un tope anual de 10 días.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de IT derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52, d del ET en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

**CAPÍTULO VI****SUBROGACIÓN EMPRESARIAL****Artículo 30.— 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 el nuevo empresario subrogado 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 hubiera 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 los trabajadores y 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 los/as trabajadores/as 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 respectivos trabajadores/as afectados/as 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 los trabajadores/as.
  - Medidas previstas respecto de los trabajadores/as.

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

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

3. 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 I@s empresari@s cedente y cesionari@ o 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.

4. 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.

5. Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario 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.

## CAPITULO VII

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

#### **Artículo 31.— *Movilidad geográfica y funcional***

En todos los casos de movilidad funcional y geográfica la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, y se producirá previa negociación con el trabajador/a.

## CAPÍTULO VIII

### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### **Artículo 32.— *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, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 15 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 el/la trabajador/a 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) Licencia por gestación: La trabajadora tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. El período de la licencia será en todo caso irrenunciable, sin que en ningún momento pueda exceder de 16 semanas la suma de los 2 períodos de parto y postparto. En caso de parto múltiple esta licencia se amplía en dos semanas adicionales por cada hijo o hija a partir del segundo o la segunda y cuando se produzca el fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de 6 semanas para atender al cuidado del/la hijo/a. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, el reparto de las diez últimas semanas se puede realizar entre ambos padres pudiendo disfrutarlas de forma simultánea o sucesiva tal como se cita en artículo 48-4 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Licencia por adopción: En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente de menores de hasta 8 años o de menores de edad mayores de 8 años cuando se trate de discapacitados o minusválidos, o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditados por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración de 16 semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o de la trabajadora bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre l@s empresari@s y el personal afectado, en los términos que las partes acuerden.

En los supuestos de adopción en el extranjero, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores.

Cuando el periodo de suspensión por adopción o acogimiento coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos

D) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes: La licencia a que tiene derecho el/la trabajador@ por este concepto contiene los siguientes períodos de duración:



Hasta 3 días laborales, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado. En caso de fallecimiento de un hij@ o cónyuge serán cinco días.

En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamientos superiores a 300 km se ampliarán en 2 días más los permisos citados.

En el caso de fallecimiento de concuñados/as, padrastros o madrastras, 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.

Cuando la enfermedad grave se agudizase el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Se entenderá por enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera hospitalización o esté certificada 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 este produciendo el hecho causante, aún no coincidiendo con el momento en el que se genera

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

E) Licencia por paternidad: Por el nacimiento de un/a hij@, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de 3 días laborales, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptad@ al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en 2 días más, así mismo retribuido, en caso de parto por cesárea. A los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

F) Licencias para acudir a consultas médicas: Cuando el horario de consulta coincida 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.

G) 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.

H) 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.

I) 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.

J) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

K) 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.

A los efectos de facilitar la participación en las pruebas que sean preceptivas para conseguir el certificado de profesionalidad en atención socio-sanitaria, los y las trabajadoras contarán, hasta el 31 de diciembre del 2019 con dos días completos, o su equivalente en horas en el caso de precisar de más de dos sesiones, de permiso retribuido, debiendo justificar el uso de las mismas. En el caso de no haber obtenido dicha certificación en la primera convocatoria en que participara, y pudiera encontrarse con la necesidad de repetir el año siguiente, en este segundo año el permiso será únicamente para un día, o su equivalente en horas si le requirieran tomar parte en más de una sesión.

L) Licencia por divorcio o separación legal: Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter legal o personal derivados de esta problemática, debidamente acreditados, el/la trabajador/a 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.

M) Permiso acompañamientos: Se garantizará al personal permiso retribuido de hasta 8 horas en al año (dentro de un máximo de 4 días), de recurso a este permiso para acompañar a familiares en primer grado que estén a cargo del trabajador/a a atenciones relacionadas 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 8 años, o personal que tuviera algún tipo de dependencia reconocida cumplan «per se» esta acreditación, que no es limitativa en cuanto que este permiso podrá ser de aplicación en casuísticas de necesidad equiparables

N) Licencia retribuida personal: Cuatro horas de libre disposición que computan como efectivamente trabajadas, que no podrán ser disfrutadas en los festivos especiales reconocidos como tal en el artículo 26.2 del propio texto del convenio, esta licencia será solicitada con un mínimo de 7 días de antelación a su disfrute, pudiéndose disfrutarse por un máximo del 5% de la plantilla simultáneamente. Todos estos condicionantes podrán ser modificados si existe acuerdo entre las partes.

### **Artículo 33.— Reducción de la jornada por lactancia**

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 o el padre 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 la madre trabajadora, por tres semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso por maternidad.

**Artículo 34.— Licencias no retribuidas**

Tod@ trabajador/a 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, no coincidente con los meses de Julio, Agosto y Septiembre, 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 tuvieren 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, tod@ trabajador/a 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 hij@s y personas mayores que estén a cargo del trabajador/a 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.

**Artículo 35.— Excedencias**

1. Reducción de Jornada para el cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos: El trabajador, la trabajadora, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, una persona disminuido física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida o personas mayores que estén a cargo del trabajador/a 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 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

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

Las trabajadoras y trabajadores 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 de excedencia para atender al cuidado de cada hijo hasta que el menor cumpla los 6 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 dos 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, 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 trabajador@s de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresari@ podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que 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 el empresari@, 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 al trabajador/a, 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:

Que dicha excedencia no sea inferior a 1 año ni superior a dos años.

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, así mismo, 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 sí en una inferior y deseara incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.



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 trabajador@s, de tres en las empresas de 30 a 50 trabajador@s y de un 7% de su plantilla en las empresas de más de 51 trabajadoras/es.

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 36 .— *Incorporación tras la excedencia***

Los excedentes forzosos y los 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 37.— *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.

#### **Artículo 38.— *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 39.— *Formación profesional continua***

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores/as.



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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Analizar las necesidades de formación de los trabajadores/as, 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 los trabajadores/as que hayan de participar en las mismas.

La 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 tod@s los trabajador@s 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 40.— Permisos para cursos de Perfeccionamiento**

Se establece una jornada anual, máxima, exigible para el año 2017 de 1668h, para el año 2018 de 1634 horas y para el año 2019 de 1592 horas de jornada laboral anual, de las que 15 horas para cada año 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 el trabajador o trabajadora, los/as trabajadores/as vendrán obligados a participar en dichas jornadas de formación hasta el total de horas anuales las horas destinadas a formación continua pactadas en el artículo 17, 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 15 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 15 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 el trabajador/a 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 41.— 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 trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

**2. Participación del personal:**

a) Delegados/as de Prevención: Los/as Delegados/as 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, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud Laboral regulado en el apartado 2b) y las que se acuerden en el Reglamento del citado Comité.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a 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 42.— 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 43.— Vigilancia de la salud**

1. El empresario/a 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 sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. 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 los/las trabajadores 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 44.— 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 45.— Seguro de Responsabilidad Civil y Accidentes**

La empresa 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: Será de 22570 euros a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En caso de invalidez permanente: Será de 37768 euros a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» para el año 2017.

Para el año 2017 y los años siguientes se actualizarán en base al IPC del año anterior de la CAPV.

**Artículo 46.— 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, el empresario 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, 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.



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 47.— 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 desde el momento que la normativa laboral vigente lo permita.

En esta línea las partes acuerdan fomentar, 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 48.— 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 amparo por lo dispuesto en la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto y pueda acogerse a dicha medida.

##### **Artículo 49.— Jubilación**

Los trabajadores y trabajadoras una vez alcanzada la edad de jubilación y teniendo los requisitos legales exigidos para ello, podrán solicitar a la dirección de cada centro residencial la tramitación y solicitud para pasar a dicha situación, facilitando la posibilidad de la contratación de otro trabajador o trabajadora que cubra su puesto de trabajo.

##### **Artículo 50.— 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.



CAPÍTULO XII  
**DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 51.— 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:

- 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 los/as 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 el/la Delegad@ Sindical correspondiente, previa comunicación escrita a la empresa efectuada por las Dirección del Sindicato correspondiente.

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

Secciones Sindicales: La empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado/a 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 un personal el hecho de que se esté o no afiliado/a o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarle o perjudicarlo de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tabloneros 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



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

La función del Delegado/a sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados/as 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.

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.

Los/as Delegados/as 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 podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de veinticuatro 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 52.— 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. La 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 53.— 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 54.— 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 55.— Absentismo**

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de IT derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52, d del ET en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

## CAPÍTULO XIV

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.— Cláusula de inaplicación**

Si la empresa desea acogerse a la inaplicación del presente convenio, comunicará 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 los propios trabajadores 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 l@s trabajador@s, 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 los trabajadores, 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.

**Segunda.— 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.

**Tercera.— 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.

Al personal de la plantilla que perciba, excluido el plus de antigüedad, una retribución que fuera más elevada que la recogida como salario base para cada año establecido en la Tabla Salarial correspondiente, de los Anexos I ó II, respectivamente, las empresas asegurarán un incremento para los años 2017, 2018 Y 2019 de:

- 2017: 50 euros.
- 2018: 50 euros.
- 2019: 80 euros.

**Cuarta.— 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 repre-



sentación de los trabajadores, 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.

#### **Quinta. — Revisión del convenio colectivo**

1. Negociación: Conforme a lo establecido en el artículo 86.1 del ET 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 ET.

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, número 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.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

*Primera:* Ante las problemáticas que se están generando por una no correcta aplicación, se avanza las formulas 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 para los proximos años sera de 2017 1668 horas, 2018 1634 horas, y 2019 1592 horas de las cuales 15 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 base de 1592) y de las cuales 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 formula para calcular los días de vacación a que tendrá derecho a disfrutar será:

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

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

(Siempre este computo 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:

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

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 cual es el número máximo de horas exigibles en cómputo anual (tanto para la actividad ordinaria como para formación continua).

La referencia para 2017, 2018 y 2019 será la jornada de cada uno de los años llegando a la base de las 1592 horas en el año 2019 (1.592 horas de las cuales 15 horas que serán para formación).

Cuando se utilizan los cómputos 365, 334 se refieren a años no bisiestos.

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.

*Segunda:* 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 III. 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

Los firmantes adquieren el compromiso de no negociar ni renegociar, ni 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  
RETRIBUCIONES PARA EL COLECTIVO DE RESIDENCIA MIRAVILLA

**2017**

Grupo	Categoría profesional	Sal. base x14	Antigüedad x 14
A1	Administrador/a	2168,69	20'00
	Gerente	2168,69	20'00
A2	Director/a	2168,69	20'00
	Médico	1885,45	20'00
	Otros (Titulado/a Sup.)	1885,45	20'00
B1	Supervisor/a	1667,70	20'00
	ATS/DUE	1667,70	20'00
	Asistente/a Social	1667,70	20'00
	Fisioterapeuta	1667,70	20'00
	Terapeuta Ocupacio.	1596,31	20'00
B2	Otros Titulado/as Medios, podólogo y dietista	1596,31	20'00
C	Gobernante/a	1505,10	20'00
	TASOC	1370,80	20'00
	Oficial/a Mantenimiento	1370,80	20'00
	Oficial/a Administrativo	1370,80	20'00
	Conductor/a	1370,80	20'00
	Jardinero/Peluquera	1370,80	20'00
	Gerocultor/a	1370,80	20'00
	Celador/a nocturno	1575,31	20'00
D	Aux. Mantenimiento	1353,45	20'00
	Aux. Administrativo	1353,45	20'00
	Cocinero/a	1353,45	20'00
	Portero/Recepcionis.	1353,45	20'00
E	Limpiad./Lavandera	1278,28	20'00
	Pinche Cocina	1278,28	20'00
	Personal no cualif.	1278,28	20'00

El tope máximo de trienios a generar (A efectos de cobro de trienios) será de 5, esto es que quien tuviere más se le respetarán pero no generarán nuevos trienios, quien tuviere menos seguirá generando hasta alcanzar los 5 trienios, y una vez alcanzados estos 5 no seguirá generando más.

**2018**

Grupo	Categoría profesional	Sal. base x 14	Antigüedad x 14
A1	Administrador/a	2218,69	20'00
	Gerente	2218,69	20'00
A2	Director/a	2218,69	20'00
	Médico	1935,45	20'00
	Otros (Titulado/a Sup.)	1935,45	20'00



Grupo	Categoría profesional	Sal. base × 14	Antigüedad × 14
B1	Supervisor/a	1717,70	20'00
	ATS/DUE	1717,70	20'00
	Asistente/a Social	1717,70	20'00
	Fisioterapeuta	1717,70	20'00
	Terapeuta Ocupacio.	1646,31	20'00
B2	Otros Titulado/as Medios, podólogo y dietista	1646,31	20'00
C	Gobernante/a	1555,10	20'00
	TASOC	1420,80	20'00
	Oficial/a Mantenimiento	1420,80	20'00
	Oficial/a Administrativo	1420,80	20'00
	Conductor/a	1420,80	20'00
	Jardinero/Peluquera	1420,80	20'00
	Gerocultor/a	1420,80	20'00
	Celador/a nocturno	1625,31	
D	Aux. Mantenimiento	1403,45	20'00
	Aux. Administrativo	1403,45	20'00
	Cocinero/a	1403,45	20'00
	Portero/Recepcionis.	1403,45	20'00
E	Limpiad./Lavandera	1328,28	20'00
	Pinche Cocina	1328,28	20'00
	Personal no cualif.	1328,28	20'00

**2019**

Grupo	Categoría profesional	Sal. base × 14	Antigüedad × 14
A1	Administrador/a	2298,69	20'00
	Gerente	2298,69	20'00
A2	Director/a	2298,69	20'00
	Médico	2015,45	20'00
	Otros (Titulado/a Sup.)	2015,45	20'00
B1	Supervisor/a	1797,70	20'00
	ATS/DUE	1797,70	20'00
	Asistente/a Social	1797,70	20'00
	Fisioterapeuta	1797,70	20'00
	Terapeuta Ocupacio.	1726,31	20'00
B2	Otros Titulado/as Medios, podólogo y dietista	1726,31	20'00



Grupo	Categoría profesional	Sal. base x 14	Antigüedad x 14
C	Gobernante/a	1635,10	20'00
	TASOC	1500,80	20'00
	Oficial/a Mantenimiento	1500,80	20'00
	Oficial/a Administrativo	1500,80	20'00
	Conductor/a	1500,80	20'00
	Jardinero/Peluquera	1500,80	20'00
	Gerocultor/a	1500,80	20'00
	Celador/a nocturno	1705,31	20'00
D	Aux. Mantenimiento	1483,45	20'00
	Aux. Administrativo	1483,45	20'00
	Cocinero/a	1483,45	20'00
	Portero/Recepcionis.	1483,45	20'00
E	Limpiad./Lavandera	1408,28	20'00
	Pinche Cocina	1408,28	20'00
	Personal no cualif.	1408,28	20'00

**ANEXO II  
FUNCIONES**

(A expensas de lo establecido en los artículos 9 y 10, y del desarrollo de lo recogido en la Disposición Transitoria Segunda y respetando las cuestiones abordadas en la Comisión Interpretativa Mixta y recogidas en sus actas y publicadas en el «Boletín Oficial de Bizkaia», que no hayan sido trasladadas literalmente el presente documento).

***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***

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

***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.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### *Gobernante/a*

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.

#### *Técnico/a 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/a de Mantenimiento*

Es el responsable directo 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/a Administrativo*

Es el trabajador 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.

Ayudante de coordinación del Servicio de Ayuda a Domicilio: Es el personal de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de Auxiliares).
- b) Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
- c) Recogida de datos para facturación y productividad.
- d) Otras funciones de similares características.

#### *Cocinero/a*

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 el operario 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 el trabajador 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/a*

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:

- a) Higiene personal del usuario.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica y le sean encomendados.
- e) 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 aquéllos, 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/a-Recepcionista*

Es el trabajador 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 les 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 aquel 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/a-Planchador/a*

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la Gobernanta o de la Dirección.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

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

b) 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.

c) 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.

d) 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.

*Conductor/a*

Es la persona que provista del permiso de conducir requerido por la normativa legal vigente para la actividad, se responsabiliza de la conducción de vehículos para los que está autorizada y del mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza, trasladando a las personas usuarias de la empresa desde, y a, su domicilio así como a centros de salud, consultas u hospitales, incluyendo en su caso salidas y excursiones de los usuarios y usuarias que estén desarrolladas dentro de la actividad de la empresa.

*Celador/a nocturno*

Personal que desarrollando con carácter de turno permanente nocturno su actividad con funciones prioritarias de guarda, vigila porque la vela de los usuarios y usuarias se desarrolle con normalidad, garantizando, o colaborando en, la respuesta a necesidades tales como efectuar los cambios posturales y/o de pañales que debieran efectuarse en horario nocturno, siempre de acuerdo con su preparación técnica y siempre que estas tareas les sean encomendadas de manera clara y definida.