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 Fundación Elorduy (código de convenio 48102112012020).

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 7 de enero de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

cve: BOB-2020a080-(III-109)

CONVENIO COLECTIVO

FUNDACIÓN ELORDUY (2020-2021)

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación*

El presente convenio afecta a todo/as lo/as trabajadores/as de la Fundación Elorduy, con independencia de su condición de fijo/as, temporales, eventuales, interino/as, con o sin título, y, en general, a todo el que preste sus servicios basándose en cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación concordante.

Quedan expresamente excluidas de su aplicación el personal de alta dirección o que desempeñen labores de Dirección-Gerencia o equivalentes, así como las personas que ejercen el voluntariado social, las que presten servicios religiosos y todas aquéllas que estén en las plantillas de las empresas con las que la Fundación referida tenga concertados contratos de arrendamientos de servicios.

Artículo 2.—*Ámbito temporal*

El presente Convenio tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Una vez denunciado conforme a lo establecido en el presente convenio su articulado se entenderá prorrogado expresa y temporalmente hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo Elorduy.

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes, o del día en que aparezca publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia», el convenio entrará en vigor, el 1 de enero de 2020, si bien con las salvedades de aquellos artículos o materias para los que se establezca otra fecha de aplicación.

Artículo 3.—*Vinculación a la totalidad*

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente Convenio Colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado.

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

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

Artículo 4.—*Comisión Paritaria Mixta de Convenio*

Inmediatamente a la firma, se constituirá entre las partes firmantes una Comisión Paritaria Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje 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 Paritaria estará conformada por los/as delegados/as de personal firmantes del convenio y los representantes de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de un asesor, si lo estima conveniente, teniendo el mismo voz pero no voto.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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

Artículo 5.—*Denuncia y prórroga del Convenio*

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 1 de octubre de 2021, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de 30 días desde la denuncia automática del Convenio.

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.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.—*Organización del trabajo*

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

Artículo 7.—*Clasificación profesional*

Con independencia de lo que se establezca en desarrollo de lo recogido en el Anexo II, se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación o conocimiento y experiencia exigidas, en virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona. Cuando no se crea necesario 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 experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer:

Grupo A.1.—Gerente y Administrador/a

— Administrador/a.

— Gerente.

Grupo A.2.—Titulados/as superiores y mandos

— Director/a.

— Médico.

— Otros (Psicólogo, etc.).

Grupo B.1.—Titulados/as medios

— Supervisor/a.

— ATS/DUE.

— Asistente Social.

— Fisioterapeuta.

Grupo B.2.—Resto de Titulados/as medios y técnicos/as

— Terapeuta Ocupacional.

— RestoTitulados Medios.

— Podólogo/a.

— Dietista.

Grupo C.—Especialistas y mandos intermedios

— Gobernante/a.

— Monitor de tiempo libre.

— Coordinador o jefe de planta.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

— Oficial/a mantenimiento.
— Oficial/a administrativo.
— Aux. Enfermería-Gerocultor/a.
— Conductor/a.
— Jardinero/a.
— Peluquera/o.

Grupo D.—Personal auxiliar
— Cocinero/a
— Auxiliar mantenimiento.
— Auxiliar administrativo.
— Portero-Recepcionista.
— Celador/a nocturno

Grupo E.—Personal subalterno y personal no cualificado
— Limpiador/a-lavandero/a.
— Ayudante cocina.
— 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.

En caso de ser necesaria la adecuación de alguna otra categoría profesional no incluida en los Grupos profesionales reseñados, será la Comisión Paritaria la encargada de determinar su inclusión en este articulo y el ANEXO I de tablas salariales, así como las funciones determinadas para la categoría profesional, a tenor de lo regulado en el artículo 7.

Artículo 8.—*Funciones*

La definición de las tareas a desarrollar por el personal del sector serán las recogidas en el Anexo II que forma parte del presente Convenio Colectivo

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

CAPÍTULO III

EMPLEO

Artículo 9.—*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 cuente con un contrato de Obra o Servicio Determinado.

La empresa, asegurará para el personal que preste sus servicios en la misma que el 85% del mismo será personal con contrato indefinido.

Todo/as lo/as trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición de fijo/as si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades, sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

Al finalizar los contratos de formación y en prácticas si los trabajadores/as pasaren 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 trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de experiencia práctica adquirido.

a) *Personal eventual*

Son trabajadora/es 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 cumpliere, el nuevo contrato se considerará fijo.

b) *Personal interino*

Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial o cualesquiera otras causas que obliguen 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. Deberá recogerse expresamente en el contrato la obra o servicio para la que se realiza.

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.

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.

d) *Contratos en Prácticas*

Con el objeto de facilitar a los trabajadores/as la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, y para la cobertura de los siguientes puestos de trabajo de los grupos profesionales 1) y 2) del artículo 6.º del presente Convenio se podrá contratar trabajadores/ras bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

a) Podrá concertarse a jornada completa, con trabajadores/as 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 cuatro años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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 podrán aplicar estas reducciones salariales a personal que ya hubiera trabajado en el sector en las mismas funciones.

e) Las funciones a desempeñar en este supuesto deberán de ser supervisadas por personal cualificado, y en ningún caso, suplirán bajo responsabilidad propia tareas asignadas a personal fijo de su grupo profesional, ni cubrirán en tiempo efectivo ni funcional el equivalente a una jornada laboral a tiempo completo o parcial.

e) *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 ET 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 propio 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 10.— *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: Quince días naturales.

— Grupo E: Catorce días naturales.

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

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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

Artículo 11.— *Cese en la empresa*

Los trabajadores/as 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: Quince días naturales.

— Grupo C: Veinte días naturales.

— Grupo B: Cuarenta y cinco días naturales.

— Grupo A: Sesenta días naturales.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa liquidará todos los conceptos en el momento habitual de pago.

A los trabajadores eventuales que cesen de forma voluntaria sin cumplir el plazo de preaviso establecido anteriormente, la Empresa no procederá a aplicar descuento alguno de los haberes que le pudieren corresponder por el periodo trabajado.

A solicitud del/la trabajador/a interesado/a, la empresa pondrá a disposición de las delegadas 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. La firma del finiquito no implica conformidad con la cuantía reflejada en el mismo.

Artículo 12.— *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.

Si superara este plazo, u ocupara el puesto de categoría superior durante seis 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.

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.

Para los supuestos de vacantes temporales, siempre cuando a juicio del titular se determine la necesidad de su cobertura, la Empresa será la encargada de su cobertura provisional, trasladándolo de forma inmediata a la Comisión Paritaria Mixta a los efectos de que ésta establezca los criterios para la cobertura definitiva de la mencionada vacante temporal.

Artículo 13.— *Vacantes y nuevas plazas*

Se entiende por vacante la situación producida en el 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 el centro serán cubiertas según los criterios derivados de este Convenio Colectivo:

Las vacantes de Gobernante/a, Encargado/a, Supervisora 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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 han cumplido el tiempo correspondiente al período de prueba.

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

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

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

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, opción sexual, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en la 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; así mismo se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

De incumplirse por la empresa algunos de los apartados descritos anteriormente las trabajadoras discriminadas tendrán el derecho a las diferencias salariales que procedan.

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

CAPÍTULO IV
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15.— *Jornada y horario de trabajo*

Se establece una jornada anual máxima para los años:

— 2020 la jornada máxima anual será de 1628 horas, de las cuales 10 serán para la formación continua.

— 2021 la jornada máxima anual será de 1608 horas, de las cuales 10 serán para la formación continua.

— A partir del 31 de diciembre de 2021 la jornada máxima anual será de 1580 horas, de las que 1570 serán para la actividad habitual y 10 para la formación continua.

— Las 10 horas de formación continua establecidas a partir del año 2020 computarán como efectivamente trabajadas.

— La reducción de jornada se acuerda que salvo acuerdo expreso se mantendrá la jornada tipo diaria actual, por lo que en consecuencia, los efectos de esta reducción de jornada deberán de tener impacto en horas/jornadas/medias jornadas, de descanso, no en minutos/día.

— La jornada anual máxima a efectuar por los trabajadores que no disfruten de la totalidad del periodo vacacional será la resultante de aplicar lo establecido en el artículo 23.2.

— Además, los trabajadores/as tendrán un día de libre disposición para el año 2020 y sucesivos que computarán como efectivamente trabajados.

Las horas de formación continua no deberán coincidir, salvo acuerdo, con los días de libranza o periodo vacacional que dispusiera el trabajador o trabajadora. En todo caso la Empresa se compromete a que la formación continua esté reflejada en el calendario anual y tenga una duración de 3 jornadas anuales máximo, y se obliga a que en todo caso, se determine estas jornadas dentro del primer trimestre del año.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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 las 10 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.

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 IT, estas horas se entenderán aportadas al igual que sucede con las correspondientes horas de trabajo «ordinario» efectivo.

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 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 y no cree perjuicio en calendario al grupo de trabajo o resto de plantilla.

Al personal con contrato a tiempo parcial no podrá exigírsele la realización de horas complementarias.

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

Artículo 16.— *Calendario laboral*

Es facultad y obligación de la Empresa elaborar un calendario laboral con carácter anual.

Los representantes de los trabajadores/as durante los meses de octubre y noviembre podrán realizar cuantas sugerencias o propuestas estimen oportuno, siendo que la Empresa entre los meses de noviembre y diciembre, previa comunicación a los/as representantes de los trabajadores/as, elaborará un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

El calendario será diferenciado por categorías profesionales.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días y previa negociación con los/as representantes legales de la plantilla y delegados/as de las secciones sindicales en su caso, establecerá los ajustes necesarios en los mismos, sin que ello suponga necesariamente una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan que no se hará uso del 10% de flexibilidad que establece el artículo 34.2. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.— *Descanso durante la jornada*

Todo el personal que trabajara de manera continuada al menos 4.30 horas diarias, tendrá derecho a 20 minutos para comer el bocadillo, considerándose su cómputo de tiempo como trabajo efectivo.

Todo el personal con contrato vigente que por reducción de la jornada pasaran a realizar menos de estas 4,30 horas de trabajo diario y continuado y anteriormente tenían derecho a los 20 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Artículo 18.— *Descanso semanal*

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en 1 fin de semana completo dentro de cada periodo de 4 semanas.

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

Artículo 19.— *Vacaciones, Festivos y domingos*

1. *Vacaciones y festivos*

El periodo de vacaciones anuales será retribuido; la duración será de 48 días naturales, para los trabajadores que presten sus servicios de lunes a domingo. La duración será de 31 días naturales para los trabajadores que presten sus servicios de lunes a viernes.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente, resultante de aplicar la siguiente operación: Número de días de alta (en el año) en la Empresa por 48 días (o 31 para los trabajadores que trabajan de lunes a veirnes) entre 317, en el primer caso y 334 en el segundo. Un día más cada uno en año bisiesto.

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

El período de disfrute se fijará en tres períodos de catorce, veinte y catorce días para los trabajadores que presten sus servicios en la Residencia; siendo que el período de disfrute se fijará en un período de treinta y un días o en dos períodos de quince y dieciséis días respectivamente para los trabajadores que presten sus servicios de lunes a viernes, no pudiendo realizarse más fracciones, y respetándose siempre los siguientes criterios:

a) 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.

   Para el supuesto que un trabajador cambie de categoría profesional primará la antigüedad en la categoría, frente a la antigüedad en la Empresa.

b) El calendario de vacaciones se elaborará junto con el calendario anual.

c) Una vez elegido el período de disfrute, y si antes de iniciar el mismo se produce una situación de IT, la persona afectada podrá cambiar el período de disfrute, siempre dentro del año natural. En el supuesto de que no se pueda dentro del año natural, se hará en el siguiente.

d) 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.

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 pago sea:

— Valor día de vacaciones

$$\frac{\text{Salario base mensual (salario base + complementos personales + antigüedad)}}{30}$$

cve: BOB-2020a080-(III-109)

A efectos de la liquidación/finiquito los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el personal los trabaje, se establece que la fórmula de pago sea:

— Valor hora festiva

La presente fórmula se aplicará según su tenor literal, sin que quepa cualquier otra interpretación:

$$\frac{\text{Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad)}}{\text{(Jornada máxima anual, artículo 15)}} \times 1\text{´}75$$

Al efecto de determinar el número de horas trabajadas en festivo, se tendrá en cuenta la jornada establecida en el calendario anual.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año. 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, a los efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonadas según la siguiente fórmula:

— Valor hora festiva especial

La presente fórmula se aplicará según su tenor literal, sin que quepa cualquier otra interpretación:

$$\frac{\text{Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad)}}{\text{(Jornada máxima anual, artículo 15)}} \times 2$$

2. *Domingos*

En atención a cada hora que se trabaja en domingo se establece una compensación económica por hora trabajada para los años 2020 y 2021.

— 2020: 3,00 euros/hora.

— 2021: 3,15 euros/hora.

Se atenderá para el pago de este complemento a lo establecido en el correspondiente calendario anual.

Se pacta expresamente el carácter consolidable de este complemento.

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

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

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

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad y/o cualificación profesional respecto al puesto a cubrir. 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

Cada categoría profesional y/o grupo de trabajo tendrá su calendario laboral específico de acuerdo a los criterios anteriores.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 21.— *Estructura retributiva*

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

A) *Salario base*

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

B) *Plus de antigüedad*

El complemento por antigüedad consistirá en el abono del mismo en las cuantías reflejadas en el Anexo I 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.

El personal podrá como máximo generar el equivalente a 7 trienios, respetándose, en todo caso, al personal que ya hubiera generado más de esta cantidad el cobro de los que tuviere.

Para los años 2020 y 2021 la cuantía será de 22 euros/trienio.

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 diciembre al 31 de mayo, y abono con anterioridad al día 15 de junio, y la segunda, con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre, y abono con anterioridad al día 15 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en el trascurso 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 la Empresa y la representación de los trabajadores 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 normal, calculado sobre los conceptos básicos mensuales(salario base de tablas más complemento básico personal más antigüedad)

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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

E) *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.

F) *Plus de domingo trabajado*

Se atenderá a lo dispuesto en el artículo 19.2. del presente Convenio.

G) *Dietas y gastos de desplazamiento*

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente asignada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta del trabajador/a y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del trabajador/a. Estas dietas para el año 2020-2021 serán:

— Desayuno: 3,70 euros.

— Comida: 16,11 euros.

— Cena: 12,07 euros.

— Alojamiento: 49,69 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 0,296 euros, 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, los importes de dietas y kilometraje indicados aumentarán cada año, en el mismo incremento que experimente el IPC de CC.AA. País Vasco del año anterior.

Artículo 22.— *Horas extraordinarias.*

22.1.

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 concurra alguno de los siguientes casos:

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

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

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante, personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

d) Por tratarse de coberturas por posibles ausencias imprevistas (permisos, I.T., etc.).

cve: BOB-2020a080-(III-109)

3) Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria, se compensará con liquidación en metálico o con horas de descanso. La opción por una u otra forma de compensación corresponderá al trabajador que deberá comunicarlo a la Dirección del Centro.

4) Cuando se opte por liquidación en metálico se estará a la siguiente fórmula para el cálculo de su valor:

$$\frac{\text{Salario base anual (salario base + complementos personales + antigüedad)}}{\text{(Jornada máxima anual, artículo 15)}} \times 1{,}75$$

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

22.2. Para los trabajadores que cesen en la actividad sin haber disfrutado de la totalidad del periodo vacacional generado, el número de horas trabajadas por encima de lo establecido como jornada anual en el artículo 15, no tendrán la consideración de horas extraordinarias. Únicamente tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, sobre las efectivamente trabajadas, del sumatorio de la parte proporcional de horas que se derive de lo establecido en el artículo 15, más las horas que implican el periodo o periodos vacacionales generados y no disfrutados. A efectos de determinar el número de horas que implica el periodo vacacional generado y no disfrutado, se atenderá a lo siguiente:

$$\frac{\text{Parte proporcional de vacaciones que corresponda (artículo 19.1. párrafo 2.º)}}{7} \text{ X semanas}$$

X semanas multiplicado por: = 36,12 horas (Año 2020) = X horas.
35,67 horas (año 2021).
35,00 horas (31 de diciembre de 2021).

Por lo tanto, la jornada a efectuar por los trabajadores que no disfruten de la totalidad del periodo vacacional, será el sumatorio de la parte proporcional de horas según artículo 15 y el número de horas que implique el periodo vacacional generado y no disfrutado (su cálculo se obtendrá de la fórmula establecida anteriormente). Únicamente el exceso entre las horas efectivamente trabajadas por calendario y el número de horas que determina la jornada a efectuar establecida en el presente párrafo, tendrán la consideración de horas extraordinarias, abonándose según lo dispuesto en el artículo 22.4.

Las partes pactan expresamente que la jornada establecida en el artículo 15, se refiere única y exclusivamente a los trabajadores que disfrutan de la totalidad de las vacaciones, siendo que para los que no disfrutan de la totalidad de las mismas, la jornada será la expresada en el párrafo que antecede.

El número de horas que implique el periodo vacacional generado y no disfrutado, se abonará conforme a lo dispuesto en el artículo 19.1. (distinguiendo para su abono, según la casuística de cada caso, entre el valor día ordinario y el valor día festivo).

Artículo 23.— *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 cheque o transferencia bancaria en la cuenta que indique el trabajador/a.

Artículo 24.— *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

cve: BOB-2020a080-(III-109)

su necesidad, sin que puedan exceder de los días efectivamente trabajados en el momento de la solicitud.

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

Artículo 25.— *Salario asegurado en situación de Incapacidad Temporal*

En el caso de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa compensará el subsidio de accidente hasta que el trabajador perciba el 100% del salario total percibido por todos los conceptos de la base reguladora en el mes natural anterior al de la baja, considerándose como un derecho «ad personam».

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal del salario total percibido por todos los conceptos, en el mes anterior al de la baja, el 85% a partir del día 20 los siguientes 20 días, entendiendo estos 20 días en cómputo anual y no por contingencia.

En los casos de permanencia hospitalaria ininterrumpida, superior a 5 días, por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal del salario total percibido por todos los conceptos en el mes anterior al de la baja, el 100% durante el periodo que el trabajador permanezca ingresado en el hospital. Producida el alta hospitalaria, si el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal, la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal del salario total percibido por todos los conceptos, en el mes anterior al de la baja, el 85%. El salario asegurado para este supuesto se entenderá por contingencia.

Se mantendrá la compensación del 100% del salario total percibido, en el mes natural anterior al de la I.T. al personal que a la fecha de la firma del presente convenio lo hubiese estado percibiendo como condición más beneficiosa, considerándose como un derecho «ad personam».

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de I.T. derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por el R.D. Ley 3/2012.

CAPÍTULO VI
SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Artículo 26.— *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, o la adjudicación de la actividad a otra Empresa, 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.

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 delito.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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.
3. 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.
4. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los/las empresarios/as cedente y cesionario/a por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.
5. Una vez consumada la sucesión el personal afectado por la sucesión seguirá rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.
6. Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por si mismo el mandato de los representantes legales de la plantilla, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

CAPÍTULO VII
MOVILIDAD GEOGRAFICA

Artículo 27.—*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. En caso de desacuerdo por parte del trabajador no se podrá aplicar la medida.

CAPÍTULO VIII
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28.—*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:

A) *Licencia por matrimonio, bautizo o primera comunión propio o de familiares*

Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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.

Por razón de bautizo, primera comunión o boda de familiares de hasta segundo grado de parentesco, el personal del centro tendrá derecho a un día natural coincidente con el del acto.

Asimismo podrá disfrutar de estas licencias quien acredite celebraciones análogas a las recogidas en este punto en cualquier otra religión, rito o costumbre.

B) *Licencia por gestación*

Se atenderá a lo dispuesto en el artículo 48.4. del ET, atendiendo en cada momento a lo establecido por la legislación vigente en la materia.

C) *Licencia por adopción*

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 12 años o de menores de edad mayores de 12 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/a, 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 la empresa 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.

No obstante lo anterior, se aplicará la legislación vigente sobre esta materia.

D) *Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes*

La licencia a que tiene derecho el trabajador/a por este concepto contiene los siguientes períodos de duración:

Hasta 3 días laborables, en los casos de enfermedad grave, incluyendo el parto con hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado, coincidiendo el inicio de la licencia con el hecho causante o los días posteriores, salvo acuerdo entre las partes.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

Si se produjese fallecimiento en el proceso de enfermedad grave para el que se ha generado la licencia, se generará una nueva licencia por este concepto equivalente en días. En caso de fallecimiento de un hijo/a o cónyuge serán cinco días laborales, teniendo en cuenta todo lo anterior.

En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamientos superiores a 250 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 las 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. La referencia a hospitalización clínica queda equiparada a la de la hospitalización domiciliaria debidamente acreditada.

En el caso de hospitalización y/o fallecimiento de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad (bisabuelos/as, tios/as, sobrinos/as, biznietos/as) tendrán licencia para 1 día. En el caso de hositalización, para el disfrute de esta licencia será necesaria acreditación de convivencia, o dependencia personal (tutoría legal, curatela, guarda y/o custodia, …), que no será requerida para el disfrute en el caso de fallecimiento.

E) *Licencia por paternidad*

Por el nacimiento de un/a hijo/a, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado/a al hogar. Salvo en situaciones e IT o vacaciones que disfrutara de estos días en el período de 15 días a partir de la fecha de su incorporación. Esta licencia pudiera ampliarse en 2 días laborables 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.

No obstante lo anterior, se aplicará la legislación vigente sobre esta materia.

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.

El personal que trabaje en turno de noche acumulará un crédito horario de 2 horas por consulta médica a la que tenga que acudir si esta se efectuase al día siguiente de la salida de un turno de trabajo. Acumuladas cuatro citas (8 horas), anualmente o en periodo superior, se podrá sustituir por un día de libranza. El disfrute de este permiso se debe de solicitar con una antelación mínima de 10 días naturales.

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

Se garantizará al personal permiso retribuido de hasta 12 horas anuales (dentro de un máximo de 4 días), de recurso a este permiso para acompañar a familiares en primer grado 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 se 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 12 años, o personal que tuviera algún tipo de dependencia reconocida cum-

cve: BOB-2020a080-(III-109)

plen «per se» esta acreditación, que no es limitativa en cuanto que este permiso podrá ser de aplicación en casuísticas de necesidad equiparables.

Se extenderá este permiso retribuido para acompañar a familiares en segundo grado siempre y cuando se acredite mediante el correspondiente certificado oficial, expedido por Diputación Foral de Bizkaia, la condición de gran dependiente y sobre el trabajador/a concurra la condición de cuidador principal.

Además, hasta 25 horas anuales, no retribuidas, para acompañar a los hijo/as 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.

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 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*

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, 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 de 2021 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 encontrase 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

L) *Separación o divorcio/ruptura de pareja de hecho*

En caso de separación de derecho, o divorcio decretado por un Juez, o ruptura de pareja de hecho, se tendrá derecho a una licencia de 10 días laborales a partir del hecho causante.

** A efectos de aplicación del presente artículo, los días laborales de permiso serán aquellos que correspondan trabajar a la persona afectada en función de su calendario laboral. En lo no recogido en este Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio Provincial siempre que sea superior a lo establecido en el presente.

Artículo 29.— *Licencias no retribuidas*

Todo trabajador/a tendrá derecho sin retribución económica alguna por ningún concepto ni derecho a devengo de vacaciones a disfrutar hasta tres meses al año, computándose ya sea de una sóla 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, no coincidente con los meses de Julio, Agosto y Septiembre, solicitando con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. No se podrá disfrutar de este permiso más del 5% de la plantilla. Podrá pactarse entre la empresa y el personal la prórroga de este período

Además, todo/a 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 hijos/as 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 30.— *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, previo acuerdo entre las partes, por tres semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso por maternidad.

No obstante lo anterior, se aplicará la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 31.— *Excedencias*

1.1) *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, un disminuido físico, psíquico 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 1/8 y un máximo de la mitad de su duración 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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

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.

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

1.2) *Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares*

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como 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 tres 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 trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a 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 empresario/a, 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.

No obstante lo anterior, se aplicará la legislación vigente sobre esta materia.

1.3) *Excedencias para el personal con al menos una antigüedad de 5 años*

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

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

b) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 10% de la plantilla.

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

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente nece-

cve: BOB-2020a080-(III-109)

sidad, 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 con derecho preferencial, o derecho expectante 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.

1.4) *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 sea un 7% de su plantilla.

1.5) *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 mínimo de cuatro meses y un máximo 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 32.— *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 33.— *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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

Artículo 34.— *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 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.

CAPÍTULO IX

FORMACION

Artículo 35.— *Formación profesional continúa*

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 la empresa y de la representación sindical.

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 a Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Continua) de todos los elementos que integran el plan de formación y que estén recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua cada año.

Así mismo, la empresa remitirá a lo/as representantes sindicales la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo, y con carácter trimestral informará de la ejecución de las mismas.

En caso de discrepancias la Comisión de Formación determinará las condiciones para poder facilitar a todos/as los trabajadore/as 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 36.— *Permisos para cursos de Perfeccionamiento*

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.

Si el cursillo tuviera lugar fuera de las horas de jornada, si bien previo acuerdo con la Empresa la totalidad de estas horas podrán ser descontadas del total de horas computadas como jornada anual, como garantía de mínimos, y en desarrollo del artículo 14 del presente Convenio.

La decisión del personal de adscribirse a uno u otro curso no será impedida por la Empresa. Si ésta valora que el curso no tiene correspondencia con ninguna de las actividades recogidas en el capítulo de funciones de este Convenio Colectivo, podrá recurrir a la Comisión Paritaria para que en su caso dictamine esta.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL

Artículo 37.— *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*

2.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 por 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.

2.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 38.— *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 promocionen 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

— 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 39.— *Vigilancia de la salud*

1. El empresario garantizará a los trabajadores 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 coinciden con su turno habitual, o se compensará con 4 horas efectivas de trabajo cuando se realicen fuera de dicho horario.

1) 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.

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

3) 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.

Mutuas, Gestión de incapacidades temporales.

La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores de la misma 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:

Plantea la representación Sindical que la empresa mantenga 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 pueda 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, la empresa renunciará 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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 alcanzasen.

Artículo 40.— *Ropa de trabajo*

Al personal se le dotará de dos uniformes al año, 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, teniendo el personal la posibilidad de percibir alternativamente la cantidad de 25 euros para un calzado adecuado a sus necesidades personales, siempre manteniendo las características de uniformidad adecuadas, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados, para el ejercicio de sus funciones.

La Fundación entregará un uniforme de trabajo en el mes de marzo y otro uniforme en el mes de septiembre. Asimismo pagará 50 euros/año para calzado (previa justificación).

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

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 41.— *Seguro de Responsabilidad Civil y Accidentes*

La empresa deberá 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 pueda 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. Prestación mínima por siniestro 35.000 euros actualizables conforme a la variación del IPC del año anterior de la CAPV.

— Accidentes individuales: En el ejercicio de la profesión y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

— Capital asegurado en caso de muerte: 22.618,02 euros actualizables conforme a la variación del IPC del año anterior de la CAPV.

— En caso de invalidez permanente: 37.696,71 euros actualizables conforme a la variación del IPC del año anterior de la CAPV.

Artículo 42.— *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 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 la legislación vigente, 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

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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 a la dirección y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO XI

JUBILACIONES, RENOVACIÓN DE PLANTILLAS

Artículo 43.—*Jubilaciones*

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

En esta línea las partes acuerdan recomendar a su personal afectado, la utilización del sistema especial de jubilación anticipada, la jubilación anticipada y 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 44.—*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 reguladas por la legislación vigente.

Artículo 45.—*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 cumpla los requisitos durante la vigencia del presente Convenio y en base al acuerdo del plan de jubilación parcial registrado en el INSS por la Fundación Elorduy, podrá jubilarse, acogiéndose para ello a una jubilación parcial anticipada del 85% de la jornada estipulada para cada año de vigencia, al amparo de la legislación vigente.

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 15% que continuará el trabajador de alta y cotizando, hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

La empresa abonará lo correspondiente al 15% en la cuantía calculada al inicio de la jubilación parcial de la persona afectada, de tal forma que sea equivalente a dicho porcentaje respecto al salario bruto devengado y anualizado, previo a la situación de jubilación parcial, descontándole el mismo porcentaje de IRPF que venía realizándose con anterioridad.

La citada cuantía, tendrá el incremento de salarios correspondiente al acordado para los trabajadores de la empresa para cada año.

A partir del 1 de enero del 2020 se atenderá a la legislación vigente en el momento, garantizando al trabajador el acceso a la jubilación parcial, en la modalidad de 75% de su jornada.

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

cve: BOB-2020a080-(III-109)

CAPÍTULO XII

DERECHOS SINDICALES

Para lo no regulado expresamente en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el ET , en la LOLS y legislación aplicable al efecto.

Artículo 46.—*Derechos sindicales*

Los 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 preveen 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 32 horas mensuales retribuidas.

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 Delegado/a Sindical correspondiente, previa comunicación escrita a la empresa efectuada por las Dirección del Sindicato correspondiente.

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

Secciones Sindicales

La empresa respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirá 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 esté o no afiliado/a o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarle o perjudicarle de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en la empresa.

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 ins-

cve: BOB-2020a080-(III-109)

trumento 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 la empresa 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, así mismo se computará como jornada efectivamente trabajada el tiempo dedicado a estos aspectos cuando coincidan las convocatorias fuera de la jornada laboral de alguno/a de los/las participantes.

CAPÍTULO XIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47.— *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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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 ser 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 48.— *Tramitación y prescripción*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado/a 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.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de Delegados/as de Personal o Delegados/as sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

Para las faltas graves y muy graves se tramitará en todos los casos expediente contradictorio para la imposición de sanciones.

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 49.—*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 50.—*Sistema de Cámaras de Seguridad y Control*

La Fundación Elorduy no utilizará el Sistema de Cámaras de Seguridad y Control de Residentes, con independencia de la persona física o jurídica que ostente la Dirección de la Residencia, con ningún otro fin que no sea el de garantizar la seguridad y control de los Residentes, y en particular no utilizará el mismo para controlar ni sancionar al personal que preste sus servicios en la Residencia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.—*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.

Disposición Adicional Segunda.—*«Complemento Básico Personal (CBP)»*

El CBP no será absorbible.

Disposición Adicional Tercera.—*Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para Solución de Conflictos Laborales (PRECO)*

Los firmantes de este convenio consideran que todos los procedimientos del PRECO deberán ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros 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 alguna de las partes.

En los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio.

CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

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

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

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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

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.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes convienen la necesidad de tener un marco estable no sujeto a interferencias ni variaciones externas más allá del Convenio Provincial de Bizkaia, como es el presente Convenio Colectivo Fundación Elorduy, comprometiéndose a preservarlo y a defenderlo. Finalizada la vigencia del Convenio de la Fundación Elorduy, se abrirá la mesa de negociación en el plazo de 30 días, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia, y garantizándose en todo caso que se aplicarán las garantías mínimas de mejora recogidos en el Convenio Colectivo Sectorial de Residencias de Bizkaia vigente en cada momento, incluyendo como mínimo los incrementos salariales contenidos en el Convenio Sectorial así como cualquier mejora laboral o económica que en él se establezca.

Este compromiso adquirido contribuye de modo positivo a la mejora de la competitividad de la Fundación Elorduy al tener en cuenta la situación delicada que atraviesa la Entidad como consecuencia del descenso de ocupación en la Residencia, constituyendo a su vez una garantía para la salvaguarda de las condiciones laborales de los trabajadores/as. Así mismo las partes se comprometen a alcanzar acuerdos sobre materias en fase de negociación en el ámbito sectorial de Bizkaia en el supuesto de que estas supongan un perjuicio para los trabajadores de la Fundación o se dilaten demasiado en el tiempo.

Este Convenio es un instrumento esencial para dotar de estabilidad a las relaciones laborales entre los trabajadores/as y la Empresa, dando por satisfechas todas las expectativas que se pudiesen haber generado por la aplicación de otras normativas y/o pactos entendiendo que el presente Convenio mejora en su conjunto las condiciones laborales que regían hasta este momento.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

ANEXO I

RETRIBUCIONES FUNDACION ELORDUY; RESIDENCIA

Tabla de retribuciones Residencia 2020

Tabla salarial 2020

Categoría profesional	Sal. base	Antigüedad
	×14	×14
Administrador/a	2.274,55	22
Gerente	2.274,55	22
Director/a	2.274,55	22
Médico	2.036,53	22
Otros (Titulado/a Sup)	2.036,53	22
Supervisor/a	1.808,86	22
ATS/DUE	1.808,86	22
Asistente/a Social	1.808,86	22
Fisioterapeuta	1.808,86	22
Terapeuta Ocupacional	1.734,20	22
Otros Titulado/as Medios, podólogo/a y dietista	1.734,20	22
Gobernante/a	1.598,81	22
TASOC	1.498,35	22
Oficial/a Mantenimiento	1.498,35	22
Oficial/a Administrativo	1.498,35	22
Conductor/a	1.498,35	22
Jardinero/a, , Peluquera/a	1.498,35	22
Gerocultor/a	1.510,85	22
Celador/a nocturno	1.670,29	22
Aux. Mantenimiento	1.480,21	22
Aux. Administrativo/a	1.480,21	22
Cocinero/a	1.480,21	22
Portero/Recepcionista	1.480,21	22
Limpiador/a, Lavandera	1.401,59	22
Pinche Cocina	1.401,59	22
Personal no cualif.	1.401,59	22

Tabla de retribuciones Residencia 2021

Se aplicará el IPC de la CCAA País Vasco al salario base. Si el IPC fuera negativo, se mantendrían las tablas actuales.

Si en el Convenio de Bizkaia se aplicase un incremento salarial «lineal» la Fundación Elorduy garantizará dicho incremento. Si el incremento fuese porcentual, ambas partes se obligan a negociar el mismo.

El tope máximo de trienios a generar (a efectos de cobro de trienios) será de 7, esto es que quien tuviere más se le respetarán pero no generarán nuevos trienios, quien tuviere menos seguirá generando hasta alcanzar los 7 trienios, y una vez alcanzados estos 7 no seguirá generando más.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

ANEXO II

FUNCIONES

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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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 técnicas rehabilitadoras 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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 desarrollarlas 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)

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-Planchadora

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

Habrá 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 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.

cve: BOB-2020a080-(III-109)