

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para el sector de las residencias y viviendas comunitarias de Álava (2025-2028)**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo para el sector de las residencias y viviendas comunitarias de Álava (2025-2028). Código convenio 01101525012026.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial Crea /Aeze, Gesca Euskadi y Lares Euskadi, y la representación social (ELA) en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de junio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

I CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LAS RESIDENCIAS Y VIVIENDAS COMUNITARIAS DE ÁLAVA/ARABA**Capítulo I – Ámbito de aplicación****Artículo 1. Ámbito territorial**

Este convenio colectivo es de aplicación para todas las empresas del ámbito funcional y todo el personal que preste sus labores en el Territorio Histórico de Álava, independientemente del lugar en el que la empresa tenga establecido su domicilio.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en cualesquiera de las empresas con actividad en el sector.

Queda excluido de su aplicación el personal incluido en el ámbito del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social-Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea que tienen sus propias condiciones, así como el personal del sector de ayuda a domicilio, que cuenta con un marco propio (convenio colectivo de ayuda a domicilio de Araba).

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una vigencia desde 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Desplegará efectos a partir de su firma, salvo en aquellas cuestiones que se disponga otra cosa en el redactado.

Artículo 4. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo se aplicará a las empresas que presten servicios sociales residenciales para la tercera edad, según lo dispuesto en la normativa legalmente aplicable, en apartamentos tutelados, viviendas comunitarias o centros residenciales, incluyendo centros de día regulados según lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto del Gobierno Vasco 202/2000, de 17 de octubre.

Artículo 5. Denuncia y prórroga del convenio

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, el convenio se mantendrá vigente hasta la firma del siguiente convenio colectivo.

Ambas partes acuerdan que el convenio se considera denunciado el 1 de noviembre de 2028, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio en un plazo de 30 días desde la denuncia automática del convenio.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, permanecerá en vigor la totalidad del articulado.

Artículo 6. Derecho supletorio

Para las materias no previstas en este convenio será de aplicación el convenio marco estatal de servicios de atención a la personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal para los años 2019-2025, concretamente para las siguientes materias:

- el período de prueba,
- las modalidades de contratación,
- la clasificación profesional y funciones,
- el régimen disciplinario,
- las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales,
- y la movilidad geográfica.

Artículo 7. Comisión paritaria mixta de convenio

Inmediatamente a la firma, se constituirá entre las organizaciones firmantes una comisión interpretativa mixta para la interpretación, la mediación y el seguimiento de lo establecido en el presente convenio colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta comisión Interpretativa estará conformada por 3 miembros de las asociaciones empresariales firmantes y otros 3 en representación de los sindicatos firmantes.

Cada organización firmante tendrá asegurado, cuanto menos, un miembro de la comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada del acuerdo de la firma.

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

Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de al menos el 50 por ciento de la representatividad de cada parte, y los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Las convocatorias de esta comisión interpretativa las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma y/o designada para ello, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como secretario/a de Actas la encargada de comunicar las decisiones, acordando los firmantes de este convenio designar estas funciones en el Consejo de Relaciones Laborales de Vitoria-Gasteiz.

Capítulo II – Empleo

Artículo 8. Estabilidad en el empleo

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

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán al menos un 85 por ciento de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este convenio.

Artículo 9. Modalidades de contratación

Serán posibles todas las recogidas en la legislación laboral actual.

Artículo 10. Vacantes de nueva creación

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Artículo 11. No discriminación en las relaciones laborales

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores se prohíbe toda discriminación por razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, edad, etc. en materia salarial. Queda prohibida la discriminación salarial por cualquiera de las anteriores cuestiones.

Artículo 12. Diversidad sexual y de género

Las empresas se adaptarán a lo señalado en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ y cuanta normativa se desarrolle al respecto con especial hincapié al desarrollo y puesta en marcha de los correspondientes protocolos de protección del colectivo.

En el anexo número 1 queda descrito el protocolo para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Artículo 13. Horas complementarias

La consolidación parcial de horas complementarias en contratos a tiempo parcial se efectuará siguiendo los siguientes puntos:

1. Si durante un año natural la persona trabajadora ha realizado horas complementarias en 6 o más meses, tendrá derecho a consolidar parte de esas horas. A estos efectos, un mes cuenta cuando se han hecho al menos 8 horas complementarias. A estos efectos, se contará el mes cuando, una vez descontadas las horas excluidas por el punto 4, queden al menos 8 horas complementarias.

2. Se consolida el 50 por ciento de la media mensual de horas complementarias efectivamente realizadas en los meses que cuentan.

3. La empresa ofrecerá por escrito la consolidación durante el mes de enero de cada año. La consolidación se incorpora al contrato desde la firma. Si la persona trabajadora no acepta por escrito, no se aplica.

4. A efectos de este artículo, no se tendrán en cuenta las horas complementarias que se deban a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad/paternidad, vacaciones u otros picos excepcionales debidamente justificados. Se incluirán, por tanto, el resto de las horas, en particular cuando obedezcan a necesidades estructurales o recurrentes del servicio, tales como incrementos estables de carga asistencial, ampliaciones de servicio con vocación de permanencia, ajustes ordinarios de cuadrantes o extensiones de horario programadas.

5. Límites y ordenación. Se respetarán en todo caso los límites de jornada y descansos legales. El preaviso para las horas complementarias pactadas será de 48 horas.

6. Si en los 12 meses siguientes a una consolidación no se realizan horas complementarias en 6 o más meses, la empresa no estará obligada a ofrecer nueva consolidación ese año. La jornada ya consolidada no se reduce salvo acuerdo entre las partes.

7. Contratos iniciados o extinguidos dentro del año. Cuando el contrato no abarque todo el año natural, el cómputo de los 6 meses y de la media mensual se realizará de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el año.

Capítulo III –Tiempo de trabajo**Artículo 14. Jornada y horario de trabajo**

Se establece una jornada anual de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, especificada para cada ejercicio y cada uno de los sectores incluidos en este convenio:

- 2026: 1.752 horas anuales.
- 2027: 1.727 horas anuales.
- Año 2028: del 1 de enero al 30 de junio, el calendario laboral se elaborará como si la jornada anual fuera de 1.702 horas, aplicándose dicho calendario durante el primer semestre.
- Del 1 de julio al 31 de diciembre, el calendario laboral se elaborará como si la jornada anual fuera de 1.672 horas, aplicándose dicho calendario durante el segundo semestre.

Durante la vigencia del presente convenio, al menos una parte de la reducción total de jornada deberá materializarse en dos jornadas completas de descanso, una en el año 2027 y otra en el año 2028.

El resto de la reducción se materializará en bloques de tiempo no inferiores a treinta minutos. No obstante, las empresas procurarán, siempre que la organización lo permita, agrupar parte de la reducción en bloques de mayor entidad (horas completas, medias jornadas o jornadas completas), sin que ello suponga obligación alguna, prevaleciendo en todo caso la capacidad organizativa de cada empresa.

Con independencia de lo anterior, se respetarán las fórmulas específicas que puedan pactarse entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con estas

En todo caso, y en relación con los días de libre disposición regulados en el artículo 20.2 b) "licencias retribuidas", tendrán plena validez los acuerdos alcanzados o que se puedan alcanzar entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o, en su defecto, con una comisión ad hoc elegida entre la plantilla, en virtud de los cuales se opte por suprimir días de libre disposición e integrar en el calendario laboral las horas correspondientes a esos días. Se aclara que la eliminación de esos días y su integración en horas en el calendario laboral supone una menor jornada anual que la establecida en el convenio.

Asimismo, las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a negociar para el siguiente convenio colectivo, en el marco de las empresas afectadas, la integración de dichas horas en el calendario laboral en los términos previstos en el párrafo anterior.

Se aclara que aquellas empresas que ya tienen una jornada anual inferior a la establecida por el convenio colectivo no estarán obligadas por éste a reducirla hasta que el convenio colectivo alcance dicha jornada.

Artículo 15. Calendario laboral y distribución de la jornada

La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10 por ciento.

Las jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

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

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

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

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

Los días en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por sí solos, excesos de jornada.

Por cada jornada realizada en día festivo se disfrutará de un descanso compensatorio de un día laborable, que no será considerado como tiempo de trabajo, respetando el número total de horas efectivas señaladas en este convenio.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

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

Artículo 16. Descanso semanal

Se garantizará el disfrute de al menos 15 fines de semana al año (sábado y domingo).

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

Artículo 17. Vacaciones

Para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se establecen 30 días naturales anuales. El período de vacaciones anuales será retribuido.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. No obstante, si hay acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora para disfrutar las vacaciones en otros periodos se podrán disfrutar.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose 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. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. 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.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, iniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año, entregado con el membrete y/o sello de la empresa la RLT (todos los calendarios de la plantilla para su revisión) y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

De conformidad con la actual doctrina del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea conforme a la Directiva 2003/88/CE la retribución de vacaciones incluirá la media de los pluses salariales siempre que el trabajador/a los perciba en jornada ordinaria y con carácter habitual. Es decir, en dicho caso la persona trabajadora percibirá el salario base y la media de los pluses del anexo II (excluidas las horas extra) correspondiente a los 12 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se inicie el periodo de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el período de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal período en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido.

También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal el abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferentemente a la finalización del disfrute del período vacacional.

Capítulo V – Retribuciones económicas

Artículo 18. Incremento de retribuciones

Se ha pactado un incremento lineal para todas las categorías durante la vigencia del convenio que viene recogido en el anexo II. Partiendo del salario base establecido en el convenio colectivo de ámbito estatal para 2024 se han aplicado para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 el siguiente incremento:

- 2.100,00 euros en 2025 sobre el salario base del convenio estatal de 2024. Este incremento se aplicará con efectos del 1 de enero de 2025.
- 1.000,00 euros en 2026 sobre el salario base convenio Araba de 2025, con efectos desde el 1 de enero de 2026.
- 750,00 euros en 2027 sobre el salario base convenio Araba de 2026, con efectos desde el 1 de enero de 2027.
- y 750,00 euros en 2028 sobre el salario base convenio Araba de 2027 con efectos desde el 1 de enero de 2028.
- En el año 2028 y con fecha de efectos 1 de diciembre (es decir, sin efectos retroactivos) las tablas se incrementarán hasta los 21.000,00 euros en la categoría de gerocultor/a. El salario del resto de las categorías profesionales se incrementará en la misma cuantía.

Artículo 18 bis. Estructura retributiva

A) Salario base: es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo II. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo II por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada. La cuantía fijada para 2025 se actualizará en los años 2026, 2027 y 2028 conforme al IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior.

C) Plus de nocturnidad: las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo II. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche. La cuantía fijada para 2025 se actualizará en los años 2026, 2027 y 2028 conforme al IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior.

D) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según anexo II. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas. La cuantía fijada para 2025 se actualizará en los años 2026, 2027 y 2028 conforme al IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior.

E) Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

F) Plus de disponibilidad: se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según anexo II. La cuantía fijada para 2025 se actualizará en los años 2026, 2027 y 2028 conforme al IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior.

G) Horas extraordinarias: las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según anexo II. La cuantía fijada para 2025 se actualizará en los años 2026, 2027 y 2028 conforme al IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior.

H) 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 el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

I) Gastos de desplazamiento: la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

– A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

– La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

– Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

– Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

J) Abonando a 0,18 euros por km si el personal se desplaza con su propio vehículo. La cuantía fijada para 2025 se actualizará en los años 2026, 2027 y 2028 conforme al IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Tal y como se indica en la disposición adicional segunda, todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

Sin perjuicio de la aplicación de las reglas de absorción y compensación reguladas en el párrafo anterior, se aclara que las empresas que tengan convenios, pactos o acuerdos colectivos de empresa con efectos vigentes para los años siguientes respetarán dichos acuerdos en sus propios términos, de conformidad con la legalidad aplicable.

Artículo 19. Anticipos y nóminas

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100 por ciento del salario devengado en el momento de la petición.

Es ineludible que se extiendan y entreguen las nóminas de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tribuaciones y sus bases de cálculo. Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, etc.).

Artículo 20. Complementos para las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, y en la empresa complementará la prestación económica que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social en los siguientes porcentajes, durante los tramos que igualmente se indican, y en todo caso como máximo hasta la finalización de la relación laboral:

- Hasta el día 90 de la incapacidad temporal por contingencias profesionales, se abonará un complemento hasta el 100 por ciento del salario.
- Desde el día 91 hasta el día 120, se abonará un complemento hasta el 95 por ciento del salario.
- Desde el día 121 hasta el día 180, se abonará un complemento hasta el 90 por ciento del salario.

Capítulo IV – licencias y excedencias

Artículo 21. Licencias retribuidas, no retribuidas, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar

21.1 Suspensión de contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento y víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

Se aplicará lo dispuesto legalmente.

21.2 Licencias retribuidas.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho.

B. Salvo pacto en contrario según lo dispuesto en el artículo 14 del presente convenio, cuatro días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

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

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición. En todo caso, si en alguna empresa existiera un acuerdo para no exigir dicho periodo de trabajo previo se respetará en sus términos.

C. 5 días laborables de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

D. Dos días laborables de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 b) bis por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

E. Un día por traslado del domicilio habitual.

F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

H. Por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

I. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

El cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

21.3 Licencias no retribuidas.

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

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

21.4 Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

De conformidad con lo dispuesto legalmente.

21.5 Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

21.6 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.

B) El personal que sea elegido/a 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.

Artículo 22

a) Lactancia (artículo 37 apartados 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores).

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

b) Reducción de jornada por guarda legal y permiso fuerza mayor familiar.

En lo que respecta a la guarda legal (artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores) se estará a lo dispuesto legalmente, al igual que en los que respecta al permiso por fuerza mayor familiar (artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores) en virtud del cual la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en todo caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 23. Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. Lo anterior expuesto, se hará un registro y entrega a la representación de las trabajadoras o de manera individual, si no existiera. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Capítulo V – Salud laboral. Euskera e igualdad

Artículo 24. Riesgos psicosociales

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio realizarán la evaluación de riesgos laborales conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, con la participación de la representación legal de los trabajadores en los términos previstos en dicha norma.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen la importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales como herramienta fundamental para la protección de la salud laboral de las personas trabajadoras, y se comprometen a promover su realización efectiva en las empresas del sector.

En todo caso, aquellas empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que en los cuatro años anteriores a la publicación del mismo no hayan realizado una evaluación específica de riesgos psicosociales deberán llevarla a cabo en un plazo máximo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo.

Artículo 25. Fomento del euskera

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario fomentar el uso del euskera en Araba. Las empresas del sector redactarán en castellano y euskera las notas, avisos, comunicaciones y normas de la dirección dirigidas a la plantilla, teniendo en cuenta sus medios y capacidades organizativas. La comisión paritaria realizará un seguimiento del grado de aplicación de esta disposición.

Igualmente, en los centros de trabajo cuyo ámbito de aplicación sea este convenio colectivo y tengan más de 50 personas trabajadoras, las partes firmantes se comprometen a fomentar el uso del euskera en los centros con el fin último de posibilitar que las personas residentes y las personas trabajadoras puedan comunicarse en euskera pudiendo desarrollar planes a tal efecto.

Artículo 26. Igualdad

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio se comprometen a informar a las empresas de más de 50 trabajadores/as de la obligación de negociar un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, así como de la obligación que tienen todas las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Capítulo VI – Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera: cláusula de inaplicación

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

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

De producirse acuerdo en las negociaciones, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria mixta. en el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 90 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter dicho desacuerdo ante el PRECO con los mecanismos de conciliación o mediación.

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 adicional segunda: cláusula de compensación de las condiciones laborales previas

Todas las condiciones laborales que se establecen en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

Sin perjuicio de la aplicación de las reglas de absorción y compensación reguladas en el párrafo anterior, se aclara que las empresas que tengan convenios, pactos o acuerdos colectivos de empresa con efectos vigentes para los años siguientes respetarán dichos acuerdos en sus propios términos, de conformidad con la legalidad aplicable.

Capítulo VII – Anexos al convenio

Anexo número 1: medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio sectorial se comprometen a garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación de todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Por todo ello y de conformidad con el artículo 8.3 del citado Real Decreto, las medidas planificadas por las empresas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

a) Acceso al empleo:

Las empresas establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable. En este sentido las empresas formarán a la persona o personas que participen en los procesos de selección.

Los anuncios de puestos que publiquen las empresas no serán sexistas ni excluyentes de manera directa e indirecta para personas LGTBI.

Desde el convenio colectivo sectorial se recomienda las empresas el uso de CV ciegos, es decir, sin foto y sin nombre, que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, habilidades y/o competencias requeridas.

b) Clasificación y promoción profesional:

Los criterios para la clasificación profesional, promoción y ascensos en las empresas del sector se basarán en factores objetivos de evaluación, tales como la cualificación profesional, competencias técnicas, formación acreditada, experiencia, rendimiento y capacidades demostradas para el desempeño de las funciones correspondientes.

Se prohíbe expresamente la aplicación de criterios discriminatorios, directos o indirectos, que puedan perjudicar a las personas trabajadoras por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

c) Formación, sensibilización y lenguaje:

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

d) Permisos y beneficios sociales:

Las referencias al matrimonio y a las parejas de hecho del presente convenio colectivo en materia de licencias y permisos deben entenderse también realizadas a los matrimonios y parejas de hecho LGTBI.

Las empresas facilitarán, en la medida de lo posible, la atención a las necesidades específicas que puedan surgir en procesos relacionados con la afirmación de género o el ejercicio efectivo de derechos vinculados a la diversidad LGTBI por parte de las personas trabajadoras.

Dicha facilitación se articulará en todo caso mediante acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora afectada, pudiendo adoptar las siguientes modalidades u otras que resulten adecuadas al caso concreto:

- Permisos no retribuidos.
- Permisos retribuidos con carácter recuperable.
- Permisos retribuidos no recuperables, cuando las circunstancias lo permitan.
- Ajustes de jornada, turnos u horarios.
- Otras fórmulas de conciliación acordadas entre las partes.

En todo caso, las soluciones adoptadas deberán respetar las necesidades organizativas de la empresa y garantizar que no se produzca una alteración sustancial en el normal desarrollo de la actividad asistencial.

e) Régimen disciplinario:

f.1 Serán infracciones leves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo las siguientes:

- Usar términos inadecuados o expresiones estereotipadas relacionadas con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género que, sin suponer un grave menoscabo, resulten irrespetuosas hacia las personas LGTBI.
- Realizar preguntas improcedentes sobre la vida personal relacionadas con la orientación sexual, identidad o expresión de género.

f.2 Serán infracciones graves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo las siguientes:

- La reiteración de conductas calificadas como leves cuando hayan sido previamente advertidas.
- Realizar comentarios ofensivos o burlas relacionadas con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de cualquier persona trabajadora.

- Obstaculizar o dificultar el acceso a instalaciones (como vestuarios o baños) acordes con la identidad de género expresada por la persona trabajadora.

- Difundir información sobre la orientación sexual, identidad de género o condición de persona LGTBI sin consentimiento de la persona afectada.

f.3 Serán infracciones muy graves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo las siguientes:

- El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, entendido como cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Cualquier conducta de acoso sexual dirigida a personas trabajadoras, con independencia de su orientación sexual o identidad de género.

- Las amenazas, coacciones o agresiones físicas o verbales motivadas por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona trabajadora.

- La divulgación no consentida y malintencionada de información sensible sobre el proceso de transición de una persona trabajadora o su condición de persona trans.

- Obligar o presionar a una persona a ocultar, modificar o renunciar a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género como condición para mantener su puesto de trabajo o mejorar sus condiciones laborales.

Anexo número 2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTB

Cláusula previa de aplicación

El presente protocolo se aplicará en todas las empresas incluidas en el ámbito del convenio sectorial que no dispongan de un protocolo propio de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. En caso de que ya dispongan de uno o elaboren otro distinto, siempre conforme a los principios mínimos establecidos legalmente, se aplicará el mismo.

1. Declaración de principios

La empresa manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Este protocolo surge del compromiso de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas trabajadoras, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y rechazando cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

La empresa se compromete a:

- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso.
- Establecer un procedimiento de actuación eficaz y ágil ante las denuncias.
- Garantizar la protección de las personas afectadas y la confidencialidad del proceso.
- Sancionar las conductas constitutivas de acoso conforme al régimen disciplinario vigente.
- Sensibilizar y formar a toda la plantilla sobre el respeto a la diversidad.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación directa a:

- Todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta (personal fijo, temporal, en prácticas, becario, etc.), siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
- Quienes solicitan un puesto de trabajo en la empresa.
- Personal de empresas de trabajo temporal o de puesta a disposición.
- Personal de empresas proveedoras que presten servicios en las instalaciones de la empresa.
- Clientes, visitas y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la empresa por cualquier motivo.

3. Definiciones

A efectos de este protocolo, se considera:

Acoso por razón de orientación sexual: cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de identidad de género: cualquier comportamiento realizado en función de la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de expresión de género: cualquier comportamiento realizado en función de la expresión de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. Principios rectores y garantías del procedimiento

4.1. Agilidad y celeridad

El procedimiento se desarrollará con la máxima diligencia, sin demoras indebidas, respetando los plazos establecidos en este protocolo. La duración máxima del procedimiento desde la presentación de la denuncia hasta la emisión del informe por parte de la comisión será de 20 días hábiles, salvo que la complejidad del caso requiera, de forma excepcional y justificada, un plazo mayor.

4.2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad

Se garantizará el respeto a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas, ofreciendo un tratamiento justo durante todo el proceso. Las actuaciones se llevarán a cabo con la mayor discreción, prudencia y respeto a todos los implicados.

4.3. Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas. Esta obligación de confidencialidad persistirá incluso después de terminada la investigación.

4.4. Protección de la víctima

Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de la víctima, atendiendo a las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, y considerando especialmente las circunstancias laborales que la rodeen.

4.5. Contradicción

Se garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas, dando oportunidad a todas las partes implicadas de ser escuchadas y de presentar las pruebas o argumentos que consideren oportunos en defensa de sus intereses.

4.6. Restitución de las víctimas

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara la persona afectada.

4.7. Prohibición de represalias

Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Órganos intervinientes

5.1. Persona de referencia

La empresa designará, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, a una persona de referencia que será la encargada de recibir las denuncias y de activar el protocolo. Se designará también a una persona suplente para los casos en que la titular esté ausente o pueda estar implicada en los hechos denunciados.

Las personas designadas deberán tener formación específica en materia de igualdad y diversidad LGTBI.

5.2. Comisión de investigación

Se constituirá una comisión de Investigación compuesta por:

- La persona de referencia o su suplente.
- Un/a representante de la dirección de la empresa.
- Un/a representante de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.
- Una persona con formación específica en materia de igualdad y diversidad LGTBI (interna o externa a la empresa).

En empresas de menos de 50 personas trabajadoras, la comisión podrá estar compuesta por un mínimo de 2 personas.

6. Procedimiento de actuación

6.1. Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de una denuncia o queja, que podrá presentarse por:

- La persona afectada.
- Cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación, siempre que cuente con el consentimiento expreso e informado de la persona afectada.

La denuncia podrá presentarse por escrito o verbalmente ante la persona de referencia. En caso de presentación verbal, la persona de referencia deberá documentarla por escrito, recogiendo la firma de la persona denunciante.

6.2. Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora.
- Descripción detallada de los hechos que se consideran constitutivos de acoso.
- Fechas, lugares y posibles testigos de los hechos denunciados.
- Cualquier otra información que pueda ser relevante.

Se habilitará un formulario específico que estará disponible en el departamento de recursos humanos y en la intranet de la empresa, si existiera.

6.3. Admisión a trámite

La persona de referencia, en un plazo máximo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia, deberá decidir sobre su admisión a trámite. Solo podrá inadmitirse cuando:

- La denuncia no cumpla con los requisitos formales y no se haya subsanado en el plazo concedido.
- Los hechos denunciados manifiestamente no constituyan acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

En caso de inadmisión, se comunicará por escrito a la persona denunciante, indicando los motivos y, en su caso, las vías alternativas para abordar su situación.

6.4. Medidas cautelares

Una vez admitida a trámite la denuncia, y en función de la gravedad de los hechos denunciados, la persona de referencia propondrá a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares, que podrán incluir:

- La separación física de la persona denunciante y la presunta acosadora.
- Cambio temporal de puesto, horario o centro de trabajo de alguna de las partes.
- Otras medidas que se consideren adecuadas para garantizar la protección de la presunta víctima.

Estas medidas en ningún caso supondrán un perjuicio en las condiciones laborales de la persona denunciante.

6.5. Fase de investigación

En un plazo máximo de 5 días hábiles desde la admisión a trámite, la persona de referencia convocará a la comisión de investigación, que será la encargada de investigar los hechos denunciados.

La comisión desarrollará las siguientes actuaciones:

- Entrevista con la persona denunciante.
- Entrevista con la persona denunciada, quien será informada de los hechos que se le imputan.
- Entrevistas con posibles testigos.
- Recopilación de cualquier prueba documental o de otro tipo que pueda ser relevante.

Todas las entrevistas se documentarán por escrito y serán firmadas por las personas intervinientes.

La fase de investigación tendrá una duración máxima de 15 días hábiles desde la constitución de la comisión.

6.6. Informe de conclusiones

En el plazo máximo de 5 días hábiles tras la finalización de la fase de investigación, la comisión emitirá un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo:

- Descripción de los hechos denunciados.

- Metodología empleada en la investigación.

- Relación de las entrevistas realizadas y otras pruebas recabadas.

- Valoración del caso.

- Resultados de la investigación.

- Conclusiones.

- Propuesta de medidas a adoptar, incluyendo, en su caso, las medidas cautelares o preventivas que deban mantenerse o implementarse.

7. Resolución

En un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción del informe de la comisión, la dirección de la empresa deberá emitir una resolución que incluirá:

7.1. Si se constatan indicios de acoso:

- Incoación de expediente sancionador contra la persona acosadora.

- Adopción de medidas correctoras y de protección a la víctima.

- Aplicación de las sanciones correspondientes según el régimen disciplinario aplicable.

- Medidas de seguimiento para verificar el cese del acoso y la recuperación de la víctima.

- Restitución de las condiciones laborales de la víctima, si hubieran sido modificadas.

7.2. Si no se constatan indicios de acoso:

- Archivo de la denuncia.

- Justificación de la decisión.

- Si se detectase mala fe en la denuncia, se podrán adoptar las medidas disciplinarias correspondientes contra la persona denunciante.

8. Sanciones

La constatación de las conductas descritas en el régimen disciplinario de este protocolo, así como la formulación de denuncias de mala fe, podrá dar lugar a la imposición de las medidas disciplinarias previstas en el convenio colectivo y en la normativa laboral aplicables.

Anexo número 2: Tabla retributiva.

Año 2025

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL	ANTIGÜEDAD	FEST/ DOMINGOS	H. NOCTURNA	DISPONIBILIDAD	H. EXTRA	FEST. ESPECIALES
Administrador/a	30.832,34	21,81	21,78	4,11	24,19	29,02	69,69
Gerente	30.832,34	21,81	21,78	4,11	24,19	29,02	69,69
Director/a	30.832,34	21,81	21,78	4,11	24,19	29,02	69,69
Médico	26.575,64	21,81	21,78	3,50	24,19	24,72	59,38
Titulado superior	26.575,64	21,81	21,78	3,50	24,19	24,72	59,38
Supervisor	23.515,94	21,81	21,78	3,06	24,19	21,63	51,96
ATS/DUE	23.515,94	21,81	21,78	3,06	24,19	21,63	51,96
Trabajador social	21.986,44	21,81	21,78	2,85	24,19	20,09	48,25
Fisioterapeuta	21.986,44	21,81	21,78	2,85	24,19	20,09	48,25
Terapeuta ocupacional	21.986,44	21,81	21,78	2,85	24,19	20,09	48,25
Titulado medio	21.563,92	21,81	21,78	2,79	24,19	19,66	47,21
Gobernante	18.544,12	21,81	21,78	2,35	24,19	16,61	39,90
TASOC	18.207,84	21,81	21,78	2,29	24,19	16,27	39,08
Oficial mantenimiento	18.207,84	21,81	21,78	2,29	24,19	16,27	39,08
Oficial adm.	18.207,84	21,81	21,78	2,29	24,19	16,27	39,08
Conductor/a	17.948,98	21,81	21,78	2,26	24,19	16	38,45
Gerocultor/a y Peluquería	17.948,98	21,81	21,78	2,26	24,19	16	38,45
Cocinero/a	17.948,98	21,81	21,78	2,26	24,19	16	38,45
Jardinero/a	17.671,08	21,81	21,78	2,23	24,19	15,73	37,77
Aux. manteni.	17.671,08	21,81	21,78	2,23	24,19	15,73	37,77
Aux. adm.	17.671,08	21,81	21,78	2,23	24,19	15,73	37,77
Portero/a	17.671,08	21,81	21,78	2,23	24,19	15,73	37,77
Limpiador/a y Planchador/a	16.466,15	21,81	21,78	2,05	24,19	14,51	34,85
Pinche cocina	16.466,15	21,81	21,78	2,05	24,19	14,51	34,85
Ayudante oficios	16.466,15	21,81	21,78	2,05	24,19	14,51	34,85
No cualificados	16.466,15	21,81	21,78	2,05	24,19	14,51	34,85

Año 2026

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL	ANTIGÜEDAD	FEST/ DOMINGOS	H. NOCTURNA	DISPONIBILIDAD	H. EXTRA	FEST. ESPECIALES
Administrador/a	31.832,34	22,44	22,41	4,23	24,89	29,86	71,71
Gerente	31.832,34	22,44	22,41	4,23	24,89	29,86	71,71
Director/a	31.832,34	22,44	22,41	4,23	24,89	29,86	71,71
Médico	27.575,64	22,44	22,41	3,60	24,89	25,44	61,10
Titulado superior	27.575,64	22,44	22,41	3,60	24,89	25,44	61,10
Supervisor	24.515,94	22,44	22,41	3,15	24,89	22,26	53,47
ATS/DUE	24.515,94	22,44	22,41	3,15	24,89	22,26	53,47
Trabajador social	22.986,44	22,44	22,41	2,93	24,89	20,67	49,65
Fisioterapeuta	22.986,44	22,44	22,41	2,93	24,89	20,67	49,65
Terapeuta ocupacional	22.986,44	22,44	22,41	2,93	24,89	20,67	49,65
Titulado medio	22.563,92	22,44	22,41	2,87	24,89	20,23	48,58
Gobernante	19.544,12	22,44	22,41	2,42	24,89	17,09	41,06
TASOC	19.207,84	22,44	22,41	2,93	24,89	16,74	40,21
Oficial mantenimiento	19.207,84	22,44	22,41	2,93	24,89	16,74	40,21
Oficial adm.	19.207,84	22,44	22,41	2,93	24,89	16,74	40,21
Conductor/a	18.948,98	22,44	22,41	2,33	24,89	16,46	39,56
Gerocultor/a y Peluquería	18.948,98	22,44	22,41	2,33	24,89	16,46	39,56

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL	ANTIGÜEDAD	FEST/ DOMINGOS	H. NOCTURNA	DISPONIBILIDAD	H. EXTRA	FEST. ESPECIALES
Cocinero/a	18.948,98	22,44	22,41	2,33	24,89	16,46	39,56
Jardinero/a	18.671,08	22,44	22,41	2,29	24,89	16,19	38,86
Aux. manteni.	18.671,08	22,44	22,41	2,29	24,89	16,19	38,86
Aux. adm.	18.671,08	22,44	22,41	2,29	24,89	16,19	38,86
Portero/a	18.671,08	22,44	22,41	2,29	24,89	16,19	38,86
Limpiador/a y Planchador/a	17.466,15	22,44	22,41	2,11	24,89	14,93	35,86
Pinche cocina	17.466,15	22,44	22,41	2,11	24,89	14,93	35,86
Ayudante oficios	17.466,15	22,44	22,41	2,11	24,89	14,93	35,86
No cualificados	17.466,15	22,44	22,41	2,11	24,89	14,93	35,86

Año 2027

Las cuantías de los pluses de antigüedad, festivos/domingos, horas nocturnas, disponibilidad, festivos especiales y horas extra correspondientes al año 2026 se incrementarán para 2027 en el porcentaje equivalente al IPC de la CAPV del año 2026. La comisión paritaria del convenio procederá a firmar las tablas salariales con las cuantías resultantes para el año 2027 una vez sea conocido dicho IPC.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL
Administrador/a	32.582,34
Gerente	32.582,34
Director/a	32.582,34
Médico	28.325,64
Titulado superior	28.325,64
Supervisor	25.265,94
ATS/DUE	25.265,94
Trabajador social	23.736,44
Fisioterapeuta	23.736,44
Terapeuta ocupacional	23.736,44
Titulado medio	23.313,92
Gobernante	20.294,12
TASOC	19.957,84
Oficial mantenimiento	19.957,84
Oficial adm.	19.957,84
Conductor/a	19.698,98
Gerocultor/a y peluquería	19.698,98
Cocinero/a	19.698,98
Jardinero/a	19.421,08
Aux. manteni.	19.421,08
Aux. adm.	19.421,08
Portero/a	19.421,08
Limpiador/a y planchador/a	18.216,15
Pinche cocina	18.216,15
Ayudante oficios	18.216,15
No cualificados	18.216,15

Año 2028

Las cuantías de los pluses de antigüedad, festivos/domingos, horas nocturnas, disponibilidad, festivos especiales y horas extra correspondientes al año 2027 se incrementarán para 2028 en el porcentaje equivalente al IPC de la CAPV del año 2027. La comisión paritaria del convenio procederá a firmar las tablas salariales con las cuantías resultantes para todo el año 2028 una vez sea conocido dicho IPC.

Desde el 1 de enero de 2028

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL
Administrador/a	33.332,34
Gerente	33.332,34
Director/a	33.332,34
Médico	29.075,64
Titulado superior	29.075,64
Supervisor	26.015,94
ATS/DUE	26.015,94
Trabajador social	24.486,44
Fisioterapeuta	24.486,44
Terapeuta ocupacional	24.486,44
Titulado medio	24.063,92
Gobernante	21.044,12
TASOC	20.707,84
Oficial mantenimiento	20.707,84
Oficial adm.	20.707,84
Conductor/a	20.448,98
Gerocultor/a y peluquería	20.448,98
Cocinero/a	20.448,98
Jardinero/a	20.171,08
Aux. manteni.	20.171,08
Aux. adm.	20.171,08
Portero/a	20.171,08
Limpiador/a y planchador/a	18.966,15
Pinche cocina	18.966,15
Ayudante oficios	18.966,15
No cualificados	18.966,15

Año 2028. Desde el 1 de diciembre de 2028

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL
Administrador/a	33.883,36
Gerente	33.883,36
Director/a	33.883,36
Médico	29.626,66
Titulado superior	29.626,66
Supervisor	26.566,96
ATS/DUE	26.566,96
Trabajador social	25.037,46
Fisioterapeuta	25.037,46
Terapeuta ocupacional	25.037,46
Titulado medio	25.037,46
Gobernante	21.595,14

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL
TASOC	21.258,86
Oficial mantenimiento	21.258,86
Oficial adm.	21.258,86
Conductor/a	21.000,00
Gerocultor/a y oeluquería	21.000,00
Cocinero/a	21.000,00
Jardinero/a	20.722,10
Aux. manteni.	20.722,10
Aux. adm.	20.722,10
Portero/a	20.722,10
Limpiador/a y planchador/a	19.517,17
Pinche cocina	19.517,17
Ayudante oficios	19.517,17
No cualificados	19.517,17