

Convenio colectivo autonómico del sector de la atención a la gente mayor -GERCAT-. Resumen

VIGOR 2021-2023

Código de Conv. Núm. 79100235012021
(DOGC, 28-12-2021)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Vigencia y duración
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Salario base
 - 2.2. Tablas salariales 2021
 - 2.3. Plus de domingos y festivos
 - 2.4. Plus de nocturnidad
 - 2.5. Plus de disponibilidad
 - 2.6. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.7. Antigüedad
 - 2.8. Horas extraordinarias
 - 2.9. Ropa de trabajo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Revisión salarial 2024 y 2025 (DOGC, 29-07-2025)
 - 3.2. Revisión salarial 2024 (DOGC, 11-04-2024)
 - 3.3. Revisión salarial 2023 (DOGC, 21-02-2024)
 - 3.4. Revisión salarial 2022 (DOGC, 18-04-2023)
 - 3.5. Incremento salarial
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada y horario de trabajo
 - 4.2. Descanso semanal
 - 4.3. Vacaciones
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Licencias retribuidas
 - 5.2. Licencias no retribuidas
 - 5.3. Excedencia especial por nacimiento o adopción de hijo/a y cuidado de familiares
 - 5.4. Lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares
 - 5.5. Excedencia voluntaria
 - 5.6. Excedencia forzosa
 - 5.7. Permiso por nacimiento
 - 5.8. Permiso por adopción, guarda legal con finalidad de adopción y acogimiento
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Gastos de desplazamiento
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Empleo
 - 7.2. Contrato indefinido
 - 7.3. Contrato eventual que se concrete para atender las circunstancias del mercado
 - 7.4. Contrato de prácticas
 - 7.5. Contrato para la formación y el aprendizaje
 - 7.6. Contrato de obra o servicio determinado
 - 7.7. Contrato a tiempo parcial
 - 7.8. Contrato de relevo
 - 7.9. Medidas contra la discriminación por edad
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El ámbito funcional de aplicación del presente Convenio colectivo está constituido por las empresas y/o establecimientos que ejercen su actividad principal en los siguientes ámbitos del sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, siempre que no tengan Convenio colectivo propio y que acrediten unos ingresos habituales y continuados superiores a 60% de su facturación para esta actividad provenientes de la Administración Pública. Todo ello cualquiera que sea su denominación, y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad corresponda a la Administración Pública.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la facturación ordinaria (sin computar facturación extraordinaria (como por ejemplo derivada del Covid-19) para esta actividad, proveniente del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias (o Departamento que asuma en el futuro estas competencias), cerrada a fecha 31 de diciembre del año natural anterior para cada año natural de vigencia del Convenio.

Quedaran expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las empresas que realicen específica asistencia sanitaria como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión sin perjuicio de la asistencia sanitaria a las personas residentes y usuarias como consecuencia de los problemas propios de su edad i/o dependencia.

No se incluye dentro del ámbito funcional del presente Convenio aquellas empresas que presten como actividad principal servicios de atención domiciliaria en la comunidad autónoma de Cataluña, que se seguirán rigiendo por el Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña (código de convenio núm. 79001525011999), publicado en el DOGC núm. 8264, de 5.11.2020.

Tampoco se incluye dentro del ámbito funcional del presente Convenio, aunque la actividad principal de la empresa en que se encuentre integrada se pueda enmarcar dentro del artículo 1 del presente Convenio, las unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio de atención domiciliaria en la comunidad autónoma de Cataluña, cuando ésta haya sido objeto de una adjudicación en la empresa en el marco de una licitación pública o de una encomienda de gestión a medios propios.

Las categorías profesionales que constan en el presente Convenio relacionadas con la actividad de atención domiciliaria lo son de forma exclusiva para las personas trabajadoras dedicadas a esta actividad en las empresas cuya actividad principal coincida con el ámbito funcional a que hace referencia el artículo 1 del presente Convenio, sin perjuicio de los ámbitos funcionales anteriormente excluidos.

1.2. Vigencia y duración

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entraran en vigor al día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya y tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, a excepción de lo referente a las condiciones económicas, que entraran en vigor con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

Los atrasos correspondientes a los meses naturales anteriores a la publicación en el DOGC se abonarán durante el mes natural posterior a la misma publicación.

Todo ello sin perjuicio de la facultad establecida en el artículo 86.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de los Estatutos de los trabajadores, de la revisión del presente Convenio durante su vigencia por parte de los sujetos que reúnan los requisitos de legitimización previstos en los artículos 87 y 88 del mismo Texto legal.

2. Condiciones económicas

2.1. Salario base

Es la parte de la retribución de 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 el anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

2.2. Tablas salariales 2021

Retribuciones Convenio dependencia catalán 2021								
Grupo	Cat. Profesional	S. base	Antig.	Fest./dom.	H.noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Residències persones grans, centres de dia i nit i pisos i habitatges tutelats								
A	Administrador/a	1.916,20	19,87	19,83	3,75	22,04	26,43	63,48
A	Gerente	1.916,20	19,87	19,83	3,75	22,04	26,43	63,48
A	Director/a	1.916,20	19,87	19,83	3,75	22,04	26,43	63,48
A	Facultativo/a	1.632,31	19,87	19,83	3,19	22,04	22,51	54,09

Retribuciones Convenio dependencia catalán 2021								
Grupo	Cat. Profesional	S. base	Antig.	Fest./dom.	H.noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
A	Titulado/a superior	1.632,31	19,87	19,83	3,19	22,04	22,51	54,09
B	Supervisor/a	1.428,27	19,87	19,83	2,79	22,04	19,70	47,33
B	ATS/DUE	1.428,27	19,87	19,83	2,79	22,04	19,70	47,33
B	Trabajador/a Social	1.326,26	19,87	19,83	2,60	22,04	18,29	43,94
B	Fisioterapeuta	1.326,26	19,87	19,83	2,60	22,04	18,29	43,94
B	Terapeuta ocupacional	1.326,26	19,87	19,83	2,60	22,04	18,29	43,94
B	Titulado/a medio	1.298,07	19,87	19,83	2,54	22,04	17,91	43,01
B	Gobernante/a	1.096,69	19,87	19,83	2,14	22,04	15,13	36,35
C	TASOC	1.074,26	19,87	19,83	2,09	22,04	14,82	35,59
C	Oficial mantenimiento	1.074,26	19,87	19,83	2,09	22,04	14,82	35,59
C	Oficial administrativo	1.074,26	19,87	19,83	2,09	22,04	14,82	35,59
C	Conductor/a	1.056,99	19,87	19,83	2,06	22,04	14,58	35,02
C	Gerocultor/a	1.056,99	19,87	19,83	2,06	22,04	14,58	35,02
C	Cocinero/a	1.056,99	19,87	19,83	2,06	22,04	14,58	35,02
C	Jardinero/a	1.038,46	19,87	19,83	2,03	22,04	14,33	34,41
C	Auxiliar mantenimiento	1.038,46	19,87	19,83	2,03	22,04	14,33	34,41
C	Auxiliar administrativo/a	1.038,46	19,87	19,83	2,03	22,04	14,33	34,41
C	Portero/a-Recepcion.	1.038,46	19,87	19,83	2,03	22,04	14,33	34,41
C	Limpiador/a-Planchador/a	958,10	19,87	19,83	1,87	22,04	13,22	31,74
C	Ayudante cocina	958,10	19,87	19,83	1,87	22,04	13,22	31,74
D	Ayudante oficios varios	958,10	19,87	19,83	1,87	22,04	13,22	31,74
Servicio de ayuda en domicilio								
A	Rpble. coordinación	2.139,18	19,87	19,83	4,26	22,04	29,51	70,88
A	Jefe administrativo/a	1.595,65	19,87	19,83	3,18	22,04	22,02	52,87
B	Coordinador/a	1.512,16	19,87	19,83	3,01	22,04	20,85	50,10
C	Oficial administrat.	1.379,20	19,87	19,83	2,75	22,04	19,02	45,69
C	Ayudante/a Coordinación	1.209,75	19,87	19,83	2,41	22,04	16,69	40,09
C	Auxiliar administrat.	1.043,73	19,87	19,83	2,08	22,04	14,40	34,59
C	Auxiliar ayuda domicilio	1.043,73	19,87	19,83	2,08	22,04	14,40	

2.3. 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 el anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

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

2.4. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.

2.5. Plus de disponibilidad

Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según el Anexo I.

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal está obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio de la persona usuaria que se le indique, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora está obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el Convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 42 del presente Convenio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

2.6. 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 estas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

2.7. Antigüedad

Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

2.8. Horas extraordinarias

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 37.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente Convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

2.9. Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar por lo menos dos uniformes, incluyendo una pieza 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 cuales se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. 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.

Los uniformes y el calzado se sustituirán en todo caso cuando sea necesario por su deterioro.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2024 y 2025 (DOGC, 29-07-2025)

Por parte de las organizaciones sindicales y patronales se alcanza un acuerdo parcial en los siguientes términos:

- Incremento de un 4,5% con efectos 01/01/2024 de las tablas salariales vigentes a 31/12/2023, quedando cerrado el global del contenido del convenio para el 2024.
- Incremento del 4,35% sobre el resultante de las tablas salariales del punto anterior, con efectos 01/01/2025, quedando cerrada la parte económica, para el año 2025, en aquello referente a las tablas salariales.

En este sentido, las partes alcanzan los siguientes acuerdos:

Acuerdos

Primero. – Se procede a actualizar las retribuciones y, en este sentido, se adjuntan los anexos 1 y 2 con las tablas salariales correspondientes en los ejercicios 2024 y 2025, con efectos del mes de enero de 2024 y enero de 2025 respectivamente.

La regularización de los salarios y el abono de los atrasos se hará:

- Con respecto a los salarios de 2024, la regularización se hará como muy tarde al recibo de salarios del mes de julio de 2025, con obligación de abonar como muy tarde en aquel mes los atrasos correspondientes a los meses de enero del 2024 a junio del 2025.
- Con respecto a los salarios de 2025, la regularización se hará como muy tarde al recibo de salarios del mes de septiembre de 2025. No obstante, los atrasos correspondientes a los meses de enero a agosto de 2025 se tendrán que abonar como muy tarde a la nómina del mes siguiente en aquel en que la Generalitat de Catalunya abone en las Entidades y Empresas las nuevas tarifas correspondientes al 2025.

En cualquier caso, hay que remarcar que las personas trabajadoras no cobrarán en ningún caso, para el 2024 un salario inferior al fijado por el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el cual se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 y para el 2025 un salario inferior al fijado por el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el cual se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

Anexo 1

Tablas salariales 2024

Retribuciones Convenio GERCAT 2024

Categoría profesional	S. base	Antigüedad	Fest./domingo	H. Noct.	Disponibilidad	H. extra	Fest. espec.
Residencias, personas mayores, centros de día y noche y pisos y viviendas tuteladas							
Administrador/a	2136,75	22,16	22,11	4,18	24,58	29,47	70,78
Gerente	2136,75	22,16	22,11	4,18	24,58	29,47	70,78
Director/a	2136,75	22,16	22,11	4,18	24,58	29,47	70,78
Facultativo/a	1820,19	22,16	22,11	3,56	24,58	25,10	60,32
Titulado/a superior	1820,19	22,16	22,11	3,56	24,58	25,10	60,32
Supervisor/a	1592,66	22,16	22,11	3,10	24,58	21,97	52,78
ATS/DUE	1592,66	22,16	22,11	3,10	24,58	21,97	52,78
Trabajador/a social	1478,92	22,16	22,11	2,91	24,58	20,40	49,00
Fisioterapeuta	1478,92	22,16	22,11	2,91	24,58	20,40	49,00
Terapeuta ocupacional	1478,92	22,16	22,11	2,91	24,58	20,40	49,00
Titulado/a medio	1447,47	22,16	22,11	2,83	24,58	19,97	47,96
Gobernante/a	1222,92	22,16	22,11	2,38	24,58	16,87	40,54
TASOC	1197,90	22,16	22,11	2,33	24,58	16,52	39,69
Oficial mantenimiento	1197,90	22,16	22,11	2,33	24,58	16,52	39,69
Oficial administrativo/a	1197,90	22,16	22,11	2,33	24,58	16,52	39,69
Conductor/a	1178,65	22,16	22,11	2,30	24,58	16,26	39,05
Gerocultor/a	1178,65	22,16	22,11	2,30	24,58	16,26	39,05
Cocinero/a	1178,65	22,16	22,11	2,30	24,58	16,26	39,05
Jardinero/a	1157,99	22,16	22,11	2,27	24,58	15,98	38,37
Auxiliar mantenimiento	1157,99	22,16	22,11	2,27	24,58	15,98	38,37
Auxiliar administrativo/a	1157,99	22,16	22,11	2,27	24,58	15,98	38,37
Portero/a-recepcionista	1157,99	22,16	22,11	2,27	24,58	15,98	38,37

Limpiador/aplanchador/a	1068,38	22,16	22,11	2,09	24,58	14,74	35,39
Ayudante cocina	1068,38	22,16	22,11	2,09	24,58	14,74	35,39
Ayudante oficios varios	1068,38	22,16	22,11	2,09	24,58	14,74	35,39
Servicio de ayuda a domicilio							
Categoría profesional	S. Base	Antigüedad	Fest./domingo	H. Noct.	Disponibilidad	H. Extra	Fest. Espec
Responsable coordinación	2385,40	22,16	22,11	4,75	24,58	32,91	79,04
Jefe/a administrativo/a	1779,31	22,16	22,11	3,55	24,58	24,56	58,96
Coordinador/a	1686,20	22,16	22,11	3,35	24,58	23,25	55,87
Oficial administrativo/a	1537,95	22,16	22,11	3,06	24,58	21,21	50,94
Ayudante coordinación	1348,99	22,16	22,11	2,69	24,58	18,61	44,71
Auxiliar administrativo/a	1348,99	22,16	22,11	2,69	24,58	18,61	44,71
Auxiliar ayuda domicilio	1163,86	22,16	22,11	2,32	24,58	16,05	38,57

Anexo 2

Tablas salariales 2025

Categoría profesional	S. base	Antigüedad	Fest./domingo	H. Noct.	Disponibilidad	H. extra	Fest. espec.
Residencias, personas mayores, centros de día y noche y pisos y viviendas tuteladas							
Administrador/a	2229,70	23,12	23,07	4,36	25,65	30,75	73,86
Gerente/a	2229,70	23,12	23,07	4,36	25,65	30,75	73,86
Director/a	2229,70	23,12	23,07	4,36	25,65	30,75	73,86
Facultativo/a	1899,37	23,12	23,07	3,71	25,65	26,19	62,94
Titulado/a superior	1899,37	23,12	23,07	3,71	25,65	26,19	62,94
Supervisor/a	1661,94	23,12	23,07	3,23	25,65	22,93	55,08
ATS/DUE	1661,94	23,12	23,07	3,23	25,65	22,93	55,08
Trabajador/a social	1543,25	23,12	23,07	3,04	25,65	21,29	51,13
Fisioterapeuta	1543,25	23,12	23,07	3,04	25,65	21,29	51,13
Terapeuta ocupacional	1543,25	23,12	23,07	3,04	25,65	21,29	51,13
Titulado/a medio	1510,43	23,12	23,07	2,95	25,65	20,84	50,05
Gobernante/a	1276,12	23,12	23,07	2,48	25,65	17,60	42,30
TASOC	1250,01	23,12	23,07	2,43	25,65	17,24	41,42
Oficial mantenimiento	1250,01	23,12	23,07	2,43	25,65	17,24	41,42
Oficial administrativo/a	1250,01	23,12	23,07	2,43	25,65	17,24	41,42
Conductor/a	1229,92	23,12	23,07	2,40	25,65	16,97	40,75
Gerocultor/a	1229,92	23,12	23,07	2,40	25,65	16,97	40,75
Cocinero/a	1229,92	23,12	23,07	2,40	25,65	16,97	40,75
Jardinero/a	1208,36	23,12	23,07	2,37	25,65	16,68	40,04
Auxiliar mantenimiento	1208,36	23,12	23,07	2,37	25,65	16,68	40,04
Auxiliar administrativo/a	1208,36	23,12	23,07	2,37	25,65	16,68	40,04

Portero/a-recepcionista	1208,36	23,12	23,07	2,37	25,65	16,68	40,04
Limpiador/aplanxador/a	1114,85	23,12	23,07	2,18	25,65	15,38	36,93
Ayudante cocina	1114,85	23,12	23,07	2,18	25,65	15,38	36,93
Ayudante oficios varios	1114,85	23,12	23,07	2,18	25,65	15,38	36,93
Servicio de ayuda a domicilio							
Categoría profesional	S. Base	Antigüedad	Fest./domingo	H. Noct.	Disponibilidad	H. Extra	Fest. Espec.
Responsable coordinación	2489,17	23,12	23,07	4,96	25,65	34,34	82,48
Jefe/a administrativo/a	1856,71	23,12	23,07	3,71	25,65	25,63	61,52
Coordinador/a	1759,55	23,12	23,07	3,50	25,65	24,26	58,30
Oficial administrativo/a	1604,85	23,12	23,07	3,20	25,65	22,13	53,16
Ayudante coordinación	1407,67	23,12	23,07	2,80	25,65	19,42	46,64
Auxiliar administrativo/a	1214,49	23,12	23,07	2,42	25,65	16,75	40,25
Auxiliar ayuda domicilio	1214,49	23,12	23,07	2,42	25,65	16,75	40,25

3.2. Revisión salarial 2024 (DOGC, 11-04-2024)

Retribuciones iniciales Convenio GERCAT 2024

Grupo	Categoría profesional	S. Base	Antigüedad	Fest./ domingo	H.noct.	Disponib.	H. Extra	Fest. Espec.
Residencias personas mayores, centros de día y noche y pisos y viviendas tuteladas								
A	Administrador/a	2.052,31	21,28	21,25	4,01	23,60	28,31	67,99
A	Gerente/a	2.052,31	21,28	21,25	4,01	23,60	28,31	67,99
A	Director/a	2.052,31	21,28	21,25	4,01	23,60	28,31	67,99
A	Facultativo/a	1.748,26	21,28	21,25	3,41	23,60	24,12	57,93
A	Titulado/a superior	1.748,26	21,28	21,25	3,41	23,60	24,12	57,93
B	Supervisor/a	1.529,71	21,28	21,25	2,99	23,60	21,10	50,69
B	ATS/DUE	1.529,71	21,28	21,25	2,99	23,60	21,10	50,69
B	Trabajador/a social	1.420,46	21,28	21,25	2,78	23,60	19,60	47,07
B	Fisioterapeuta	1.420,46	21,28	21,25	2,78	23,60	19,60	47,07
B	Terapeuta ocupacional	1.420,46	21,28	21,25	2,78	23,60	19,60	47,07
B	Titulado/a medio	1.390,28	21,28	21,25	2,72	23,60	19,18	46,06
B	Gobernante	1.174,58	21,28	21,25	2,29	23,60	16,20	38,93
C	TASOC	1.150,56	21,28	21,25	2,24	23,60	15,87	38,12
C	Oficial mantenimiento	1.150,56	21,28	21,25	2,24	23,60	15,87	38,12
C	Oficial administrativo/a	1.150,56	21,28	21,25	2,24	23,60	15,87	38,12
C	Conductor/a	1.132,07	21,28	21,25	2,20	23,60	15,61	37,51
C	Gerocultor/a	1.132,07	21,28	21,25	2,20	23,60	15,61	37,51
C	Cocinero/a	1.132,07	21,28	21,25	2,20	23,60	15,61	37,51
C	Jardinero/a	1.112,22	21,28	21,25	2,17	23,60	15,35	36,85
C	Auxiliar mantenimiento	1.112,22	21,28	21,25	2,17	23,60	15,35	36,85

C	Auxiliar administrativo/a	1.112,22	21,28	21,25	2,17	23,60	15,35	36,85
C	Portero/a-recepcionista	1.026,15	21,28	21,25	2,17	23,60	15,35	36,85
C	Limpiador/a-planchador/a	1.026,15	21,28	21,25	2,00	23,60	14,16	34,00
C	Ayudante cocina	1.026,15	21,28	21,25	2,00	23,60	14,16	34,00
D	Ayudante oficios varios	1.026,15	21,28	21,25	2,00	23,60	14,16	34,00
Servicio de ayuda a domicilio								
A	Responsable coordinación	2.291,13	21,28	21,25	4,56	23,60	31,61	75,92
A	Jefe administrativo/a	1.708,99	21,28	21,25	3,41	23,60	23,58	56,63
B	Coordinador/a	1.619,57	21,28	21,25	3,22	23,60	22,33	53,67
C	Oficial administrativo/a	1.477,16	21,28	21,25	2,95	23,60	20,37	48,93
C	Ayudante coordinación	1.295,67	21,28	21,25	2,58	23,60	17,88	42,94
C	Auxiliar administrativo/a	1.117,86	21,28	21,25	2,23	23,60	15,43	37,07
C	Auxiliar ayuda domicilio	1.117,86	21,28	21,25	2,23	23,60	15,43	37,04

3.3. Revisión salarial 2023 (DOGC, 21-02-2024)

Retribuciones convenio GERCAT 2023

Grupo	Cat. profesional	S. Base	Antig.	Fest./Dom	H.noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Residencias personas mayores, Centros de día y noche y pisos y viviendas tutelados								
A	Administrador/a	2044,74	21,21	21,16	4,00	23,52	28,20	67,73
A	Gerente/a	2044,74	21,21	21,16	4,00	23,52	28,20	67,73
A	Director/a	2044,74	21,21	21,16	4,00	23,52	28,20	67,73
A	Facultativo/a	1741,81	21,21	21,16	3,41	23,52	24,02	57,72
A	Titulado/a Superior	1741,81	21,21	21,16	3,41	23,52	24,02	57,72
B	Supervisor/a	1524,08	21,21	21,16	2,97	23,52	21,02	50,51
B	ATS/DUE	1524,08	21,21	21,16	2,97	23,52	21,02	50,51
B	Trabajador/a Social	1415,23	21,21	21,16	2,78	23,52	19,52	46,89
B	Fisioterapeuta	1415,23	21,21	21,16	2,78	23,52	19,52	46,89
B	Terapeuta Ocupacional	1415,23	21,21	21,16	2,78	23,52	19,52	46,89
B	Titulado/a Medio	1385,14	21,21	21,16	2,71	23,52	19,11	45,89
B	Gobernant/a	1170,26	21,21	21,16	2,28	23,52	16,14	38,79
C	TASOC	1146,32	21,21	21,16	2,23	23,52	15,81	37,98
C	Oficial Mantenimiento	1146,32	21,21	21,16	2,23	23,52	15,81	37,98
C	Oficial Administrativo	1146,32	21,21	21,16	2,23	23,52	15,81	37,98
C	Conductor/a	1127,89	21,21	21,16	2,20	23,52	15,56	37,37
C	Gerocultor/a	1127,89	21,21	21,16	2,20	23,52	15,56	37,37
C	Cocinero/a	1127,89	21,21	21,16	2,20	23,52	15,56	37,37
C	Jardinero/a	1108,12	21,21	21,16	2,17	23,52	15,29	36,72

Grupo	Cat. profesional	S. Base	Antig.	Fest./Dom	H.noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
C	Aux. Mantenimiento	1108,12	21,21	21,16	2,17	23,52	15,29	36,72
C	Auxiliar Administrativo/a	1108,12	21,21	21,16	2,17	23,52	15,29	36,72
C	Portero/a-Recepcionista	1108,12	21,21	21,16	2,17	23,52	15,29	36,72
C	Limpiador/a-Planchador/a	1022,37	21,21	21,16	2,00	23,52	14,11	33,87
C	Ayudante Cocina	1022,37	21,21	21,16	2,00	23,52	14,11	33,87
D	Ayudante Oficios varios	1022,37	21,21	21,16	2,00	23,52	14,11	33,87
Servicio de ayuda a domicilio								
A	Rpble. Coordinación	2282,68	21,21	21,16	4,55	23,52	31,49	75,64
A	Jefe Administrativo	1702,69	21,21	21,16	3,40	23,52	23,50	56,42
B	Coordinador/a	1613,59	21,21	21,16	3,21	23,52	22,25	53,46
C	Oficial Administrativo/a	1471,72	21,21	21,16	2,93	23,52	20,30	48,75
C	Ayudante Coordinación	1290,90	21,21	21,16	2,57	23,52	17,81	42,78
C	Auxiliar Administrativo/a	1113,74	21,21	21,16	2,22	23,52	15,36	36,91
C	Auxiliar Ayuda domicilio	1113,74	21,21	21,16	2,22	23,52	15,36	36,91

3.4. Revisión salarial 2022 (DOGC, 18-04-2023)

Retribuciones convenio dependencia catalán 2022								
Grupo	Cat. profesional	S. base	Antig.	Fest./dom.	H.noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Residencias personas mayores, centros de día y noche y pisos y viviendas tuteladas								
A	Administrador/a	1.973,69	20,47	20,42	3,86	22,70	27,22	65,38
A	Gerente/a	1.973,69	20,47	20,42	3,86	22,70	27,22	65,38
A	Director/a	1.973,69	20,47	20,42	3,86	22,70	27,22	65,38
A	Facultativo/a	1.681,28	20,47	20,42	3,29	22,70	23,19	55,71
A	Titulado/a Superior	1.681,28	20,47	20,42	3,29	22,70	23,19	55,71
B	Supervisor/a	1.471,12	20,47	20,42	2,87	22,70	20,29	48,75
B	ATS/DUE	1.471,12	20,47	20,42	2,87	22,70	20,29	48,75
B	Trabajador/a Social	1.366,05	20,47	20,42	2,68	22,70	18,84	45,26
B	Fisioterapeuta	1.366,05	20,47	20,42	2,68	22,70	18,84	45,26
B	Terapeuta ocupacional	1.366,05	20,47	20,42	2,68	22,70	18,84	45,26
B	Titulado/a medio	1.337,01	20,47	20,42	2,62	22,70	18,45	44,30
B	Gobernante/a	1.129,59	20,47	20,42	2,20	22,70	15,58	37,44
C	TASOC	1.106,49	20,47	20,42	2,15	22,70	15,26	36,66
C	Oficial mantenimiento	1.106,49	20,47	20,42	2,15	22,70	15,26	36,66
C	Oficial administrativo	1.106,49	20,47	20,42	2,15	22,70	15,26	36,66
C	Conductor/a	1.088,70	20,47	20,42	2,12	22,70	15,02	36,07

C	Gerocultor/a	1.088,70	20,47	20,42	2,12	22,70	15,02	36,07
C	Cocinero/a	1.088,70	20,47	20,42	2,12	22,70	15,02	36,07
C	Jardinero/a	1.069,61	20,47	20,42	2,09	22,70	14,76	35,44
C	Auxiliar mantenimiento	1.069,61	20,47	20,42	2,09	22,70	14,76	35,44
C	Auxiliar administrativo/a	1.069,61	20,47	20,42	2,09	22,70	14,76	35,44
C	Portero/a-Recepcionista	1.069,61	20,47	20,42	2,09	22,70	14,76	35,44
C	Limpiador/a-Planchador/a (1)	986,84	20,47	20,42	1,93	22,70	13,62	32,69
C	Ayudante cocina (1)	986,84	20,47	20,42	1,93	22,70	13,62	32,69
D	Ayudante oficios varios (1)	986,84	20,47	20,42	1,93	22,70	13,62	32,69
Servicio de ayuda en domicilio								
A	Rpble. coordinación	2.203,36	20,47	20,42	4,39	22,70	30,40	73,01
A	Jefe administrativo	1.643,52	20,47	20,42	3,28	22,70	22,68	54,46
B	Coordinador/a	1.557,52	20,47	20,42	3,10	22,70	21,48	51,60
C	Oficial administrativo/a	1.420,58	20,47	20,42	2,83	22,70	19,59	47,06
C	Ayudante coordinación	1.246,04	20,47	20,42	2,48	22,70	17,19	41,29
C	Auxiliar administrativo/a	1.075,04	20,47	20,42	2,14	22,70	14,83	35,63
C	Auxiliar ayuda domicilio	1.075,04	20,47	20,42	2,14	22,70	14,83	35,63

(1) De conformidad con la Disposición Transitoria segunda del convenio, las personas trabajadoras encuadradas en los grupos C y D, con categorías profesionales limpiador/a, planchador/a, ayudante de cocina y ayudante oficios varios, no cobrarán en ningún caso un salario inferior al fijado por el Real decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que fija el salario mínimo interprofesional para 2022, (en cómputo anual y jornada completa 14.000 euros), teniendo en cuenta la suma del salario base y de los complementos salariales.

3.5. Incremento salarial

Las partes acuerdan que para los ejercicios 2022 y 2023, el incremento de las tablas salariales estará ligado al aumento, en los mismos ejercicios, de las tarifas de los diferentes servicios de la cartera de servicios a que se refiere el presente Convenio y precios de establecimientos en gestión delegada, siendo los indicadores esperados los siguientes:

Ejercicio 2022: Incremento del 3%

Ejercicio 2023: Incremento del 3%

Asimismo, los firmantes aceptan que cualquier incremento de las tarifas y precios de establecimiento en gestión delegada superior a los esperados durante los ejercicios 2022 (3%) y 2023 (3%), o cualquier incremento de los años posteriores, se destinarán en un 60% para la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras, y el 40% restante para la actualización del resto de partidas del presupuesto, de conformidad a lo acordado a la hoja de ruta de fecha 22 de marzo de 2019.

En caso de que durante cualquiera de estos dos ejercicios hubiera alguna alteración del resto de condiciones que afectan a la estructura de costes de las empresas afectadas por el presente Convenio, ambas partes se comprometen a trasladar a la tabla retributiva el impacto económico que suponga esta alteración. En caso de discrepancia, las partes se someterán a un proceso de mediación ante la Autoridad laboral y, en caso de desacuerdo, a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos ante el TLC (u organismo que lo sustituya en sus funciones) a que se refiere la AIC.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada y horario de trabajo

En aplicación de lo establecido en el artículo 84.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y artículo 6 del Convenio marco estatal, la jornada máxima anual de trabajo será en cada momento la que establezca el mencionado Convenio marco estatal que, a efectos de constancia, actualmente es la que consta en este artículo, adaptada al ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

Igualmente, en aplicación de lo establecido en artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de la jornada y tiempo de trabajo tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a

continuación a efectos de constancia.

1. Normas comunes

Se establece una jornada máxima 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:

Año 2024

Ayuda a domicilio: 1747 horas

Resto de ámbitos: 1784 horas

A partir del año 2025

Ayuda a domicilio: 1735 horas

Resto de ámbitos: 1772 horas

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

Las dos jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.

Se entiende por jornada partida aquella en la 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, salvo que haya 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 copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal por su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores por 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 período 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 en el efecto del cómputo anual, sin que estos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por sí solos, excesos de jornada.

Por cada jornada realizada en 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, con 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 esta suspensión se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical el personal, siempre respetando los criterios legales y convencionalmente establecidos.

2. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio

Para los que presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

A. Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dedican a funciones de coordinación y control.

B. La prestación de servicio tendrá lugar en horario diurno, excepto en aquellas establecidas con el fin de atender servicios nocturnos.

C. El descanso semanal se hará sábados y domingos, excepto las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D. La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.

E. En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F. Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiendo por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

F.1: Jornadas completas

Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este Convenio.

F.1.1: Jornadas continuadas: Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.

F.1.2: Jornadas partidas: Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá de ser recogido en el propio contrato de trabajo o, si compete, mediante acuerdo escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas.

F.2: Jornadas a tiempo parcial: La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas.

La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas.

La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios los sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con el fin de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo que regula el artículo 13 del presente Convenio sobre contrataciones.

F.3: Jornadas especiales: Podrán realizar jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualquiera que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el cual se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de este artículo tengan carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrá dado en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato.

G.

G.1. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el cual hay un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo con el personal cuya jornada sea inferior al 100% de la establecida en el Convenio con tal de suplir la jornada que dejen vacante, que causen baja a la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.

G.2. No obstante lo anterior, en el momento en el que el personal en estas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal del cual la jornada hubiese sido ampliada volverá a su situación original.

G.3. Así mismo se procederá de la manera que establece el punto G.1 cuando por la asignación de nuevas personas usuarias haya vacantes a cubrir.

G.4. Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha límite para la regularización será la de la finalización del tercer mes siguiente a cada semestre natural.

Para conseguir la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofrecerá al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazo, la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical el personal la situación en lo que respecta al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 35 y 36 del presente Convenio.

Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, en la medida que entren dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

4.2. Descanso semanal

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación del descanso semanal tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Este descanso debe coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana. En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio meritado por haber trabajado durante un día festivo.

Con independencia de lo que se establece anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, si no, el personal.

4.3. Vacaciones

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de vacaciones tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

El periodo de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El periodo de disfrute se fijará en un periodo de treinta días o en dos periodos 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, respetando siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de 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 periodos solo tendrá prioridad de elección en uno de estos periodos. A este 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 periodo 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 la vuelta de las vacaciones coincide con el día libre, este se tiene que respetar, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses de su inicio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta de la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le corresponda, al acabar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o a la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del fin del año en que se hayan originado.

A partir de 1 de enero de 2017 la retribución correspondiente al periodo de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma de salario base, y en su caso plus antigüedad, complemento de garantía ad personam y plus nocturno del personal de turno fijo de noche, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad del personal que no está en turno fijo de noche, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél 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 periodo de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal periodo 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 del 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 periodo vacacional.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias retribuidas

1.- 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. 15 días naturales en caso de matrimonio. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan de acuerdo con la normativa de parejas estables recogida en el segundo libro del Código Civil de Cataluña. Estos días se podrán disfrutar, a elección del trabajador, con posterioridad al hecho causante, durante como máximo doce meses después, y acumularse al periodo de vacaciones, siempre que el/la trabajador/a lo solicite con dos meses de antelación como mínimo. En caso de disfrute posterior, el derecho a disfrutar el permiso decaerá de inmediato en caso de rotura de la pareja de hecho, divorcio, separación o nulidad de matrimonio antes de que se haya producido el disfrute.

B. 4 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 del disfrute (excepto casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediendo a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pueda conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándole al interesado con 48 horas de antelación como mínimo (excepto en casos de urgente necesidad).

En cualquier 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 a la empresa de tres meses por cada día de libre disposición, entendiéndose, a los exclusivos efectos de esta licencia, cualquier situación que comporte el alta en seguridad social de la persona trabajadora con derecho de ésta a percibir el salario o una prestación de seguridad social o en situación legal de huelga.

No obstante, se podrán disfrutar durante todo el ejercicio natural, y hasta el 15 de enero del ejercicio natural siguiente, incluso aunque no se haya completado el periodo de trabajo previo de 3 meses por cada día de libre disposición. En este caso, la empresa estará facultada para:

– Comprobar el cumplimiento del requisito de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición» al finalizar el ejercicio natural, o antes, para el caso de suspensión o extinción de la relación laboral anteriores al mismo, que comporte liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y/o de vacaciones.

– La empresa, una vez realizada esta comprobación, estará facultada para detraer del salario pendiente de abonar, así como de la liquidación de gratificaciones extraordinaria y vacaciones que corresponda, la parte correspondiente a los días de libre disposición disfrutados en exceso.

C. 3 días naturales por muerte del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Siempre que el personal necesite realizar un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma, salvo que la distancia sea inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya sucedido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, siendo el afectado 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 de la persona trabajadora, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, deberá probarse cumplidamente el desplazamiento realizado.

D. 5 días 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 aquélla.

En relación con el carácter de estos días, se estará a lo establecido en la Disposición transitoria segunda.

E. 1 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 por la noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H. Permiso por el tiempo indispensable en ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y por la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar durante 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 que la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar este acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

J. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo éstos deban permanecer hospitalizados después del parto. Los progenitores tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de tres horas diarias, de las que dos horas serán con la percepción de las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

K. Por adopción o acogimiento. Las parejas que optan por la adopción o el acogimiento tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente realizados en Cataluña, durante el tiempo necesario, previa justificación de que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

L. Los progenitores con hijos con discapacidad tienen derecho a permisos de ausencia del puesto de trabajo remunerados para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios en los que reciban apoyo.

M. Con relación al derecho de ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, se estará a lo establecido en el artículo 37.9 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que le sustituya.

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

5.2. 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 y 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 permitiesen, 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 tendrá derecho anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

5.3. Excedencia especial por nacimiento o adopción de hijo/a y cuidado de familiares

a) Excedencia especial por nacimiento o adopción de hijo/a

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin al anterior.

El período que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación habrá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros dieciocho (18) meses, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El ejercicio simultáneo de este derecho, por un mismo sujeto causante, por ambos progenitores, padres adoptivos o acogedores que trabajen en una misma empresa, sólo podrá ser limitado por ésta por razones fundamentadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, habiendo en tal caso la empresa de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Una vez finalizado el período de 18 meses la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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, fuera disfrutando.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga oficialmente reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y

hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza ese derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres e igualmente evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

b) Excedencia por cuidado de familiares

También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no ocupe actividad retribuida. Este período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho de reserva de su puesto de trabajo en el primer año y transcurrido este plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundamentadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

5.4. Lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares

1.- Se tendrá el derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones de media hora, sin pérdida de retribución, aquellos que cuiden de un hijo menor hasta que éste cumpla los 12 meses de edad. De igual modo, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularse en jornadas enteras a disfrutar en los términos previstos en el acuerdo con que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre y la madre en caso de que ambos trabajen.

Sin embargo, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial puede limitar el ejercicio simultáneo por razones fundamentadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, habiendo en tal caso la empresa de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante llegue a los 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no realice una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 ocupe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años. Así pues, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continua y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio, el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo anterior se case o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

3.- 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 a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Ésta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.5. 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, la persona trabajadora podrá incorporarse a esta, 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 transcurridos 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

5.6. 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.

5.7. Permiso por nacimiento

Cada progenitor disfrutará del mismo período de suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas, siendo las primeras 6 semanas de obligatorio cumplimiento ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, y las cuales tendrán que disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes derivados del cuidado del menor.

La duración de la suspensión variará en los supuestos de parto múltiple y en los de hijo/a con discapacidad, de conformidad con lo previsto legalmente.

En caso de muerte de la madre biológica, con independencia de que ésta trabajara o no, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.

En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de partos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba estar hospitalizado después del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el recién nacido requiera, por alguna condición clínica, hospitalización posterior al parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre en el centro hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

5.8. Permiso por adopción, guarda legal con finalidad de adopción y acogimiento

Cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de 16 semanas, de las cuales las primeras 6 se disfrutarán de forma ininterrumpida y a tiempo completo, inmediatamente después de la resolución judicial por la que constituye la adopción o de la decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. La suspensión de las 10 semanas se puede ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión prevista para cada caso en este apartado, se puede iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución de la constitución de la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir el ejercicio a otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, pudiéndose disfrutar en períodos semanales de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del período transitorio. Estos se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. 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.
- Abonando a 0,18 € por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Empleo

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para los que tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora de ocupación y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

Medidas contra la discriminación por edad. – Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

Según lo dispuesto en el artículo 15.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de las que expresamente prevé la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

7.2. Contrato indefinido

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

7.3. Contrato por circunstancias de la producción

Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se produzca el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que se deriven de las vacaciones anuales y otras en las que exista necesidad justificada y motivada de cobertura de la persona trabajadora no incluida en el supuesto anterior.

Podrá tener una duración máxima de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan estas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida, podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.

Respecto a los servicios de ayuda a domicilio, esta modalidad podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando se dé un incremento puntual de la demanda de personas usuarias a causa de las variaciones que este sector comporta, tanto al alza como a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Asimismo, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas sólo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de estos días las concretas situaciones, que tendrán que estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de forma

continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, tendrán que trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran sido contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, ya sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Este contrato estará sujeto a la indemnización establecida en el artículo 49.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7.4. Contrato por sustitución de la persona trabajadora

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En este supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el adecuado desarrollo del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando esta reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá también celebrarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada esta duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo que se establece en este artículo adquirirán la condición de fijas.

7.5. Contrato formativo

1.- El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desarrollo de una actividad laboral dirigida a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2.- El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Se podrá celebrar con personas que no tengan la calificación profesional reconocida por las titulaciones o certificaciones requeridas para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.
Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que tengan otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo o del mismo sector productivo.
- b. La actividad desarrollada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifiquen la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- c. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Ésta última, que deberá tener la formación o experiencia adecuadas para estas tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el Acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Este centro o entidad tendrá que garantizar, a la vez, la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- d. Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de los objetivos.
- e. Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la formación práctica correspondiente dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- f. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y se podrá desarrollar al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de varios períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención del título mencionado, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- g. Sólo podrá suscribirse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, se pueden formalizar contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del citado Catálogo, siempre que estos contratos respondan a diferentes actividades vinculadas al ciclo, plan o programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder del límite previsto en el apartado anterior.
- h. El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo.
- i. No se podrán suscribir contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido ejercido con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- j. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Con la finalidad de adquirir el aprendizaje y conocimientos relativos al plan formativo, por las peculiaridades del sector, podrá realizar trabajos en los distintos turnos existentes en la empresa.

- k. No se puede establecer período de prueba en estos contratos.
- l. La retribución por este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y del 95% para el segundo, de la categoría por la que se contraten estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- m. El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

3.- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

- a. Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional debe concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los estudios correspondientes. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d. Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o certificado distinto.
A efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora ya estuviera en posesión del título superior de que se trate.
- e. Puede establecerse un período de prueba que en ningún caso puede exceder de dos meses.
- f. El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, asignando tutor o tutora que tenga la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h. Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- i. La retribución por este contrato será, como mínimo, del 80% de la categoría para la que se contrate por esta modalidad. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- j. El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

4.- Las normas comunes del contrato formativo son las contempladas en el artículo 11.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5.- La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplan la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y condiciones en la que se desarrollará la actividad de tutorización.

6. Asimismo, en el supuesto de varios contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de que disponga al respecto de estas contrataciones.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han sido previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Esta información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberador a efectos de no exceder de la duración máxima de este contrato.

7.6. Contrato a tiempo parcial

Podrán realizarse en todas las modalidades de contratación que recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo la prevista en el artículo 16 del citado texto legal. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La distribución horaria podrá ser sustituida por la entrega a la persona trabajadora ya la representación unitaria o sindical de la plantilla de turnos a realizar, haciendo mención a ello en el propio texto del contrato.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, salvo las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempo de descanso o se añadirá a vacaciones, que se disfrutarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal.

El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de jornada establecido en este Convenio.

Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrán ser transferidas por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas

complementarias correspondientes a este trimestre. En ningún caso podrá transferirse a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso podrá exigirse al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias debe respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

Con el fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa debe informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de modo que éstos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o por el incremento del tiempo de trabajo de personal a tiempo parcial. En este último caso, tendrán preferencia en incrementar la jornada, aquellas personas trabajadoras que en el ejercicio anterior hayan realizado horas complementarias.

Las personas trabajadoras que hayan acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el regreso a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de aquella naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hayan prestado servicios como tal en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que exista en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de forma motivada.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el suscrito por la persona trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

7.7. Contrato de relevo

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

7.8. Medidas contra la discriminación por edad

Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

8. Periodos de prueba

En aplicación de lo establecido en el artículo 84.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y artículo 6 del Convenio marco estatal, el periodo de prueba será en cada momento el que establezca el mencionado Convenio marco estatal que, a efectos de constancia, actualmente es el siguiente:

Se establece un periodo de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, de acuerdo con el que regula el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, de:

- Grupo 1: Seis meses.
- Grupo 2: Cuarenta y cinco días.
- Grupo 3: Treinta días.
- Grupo 4: Treinta días.
- Grupo 5: Quince días.

El periodo de prueba tendrá que ser pactado por escrito y, durante la vigencia de este, las partes contratantes podrán resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a ninguna indemnización.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

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, medios, 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. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.
8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
9. La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios y usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de las personas usuarias, del centro, del servicio o del personal.
8. El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias 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 o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas 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.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
17. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
19. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

9.2. Sanciones

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

Por faltas leves

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

9.3. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tenga conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa tendrá que notificar a la misma por escrito con la antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

- Grupo 1: Dos meses.
- Grupo 2: Un mes.
- Grupo 3: Un mes.
- Grupo 4: Veinte días.
- Grupo 5: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo a que pertenezca, tendrá que preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuera de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo a que pertenezca, será de 14 días.

La carencia de preaviso establecido facultará la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa está obligada a justificar la recepción de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintinueve primeros días de baja.

[Descargar pdf](#)