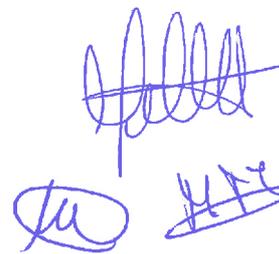


CONVENIO COLECTIVO ASPACE - Centro de Día
2015 - 2016



San Sebastián, 29 de junio de 2016



ÍNDICE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Ámbito de Aplicación.
- Artículo 2.- Vigencia, Duración y Denuncia.
- Artículo 3 - Prelación de Normas.
- Artículo 4 - Absorción y Compensación.
- Artículo 5 - Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 6 - Vinculación a lo pactado.
- Artículo 7 - Comisión Mixta Paritaria.

CAPITULO II.- CLASIFICACION PROFESIONAL. INGRESO. PERIODO DE PRUEBA. CESES. CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO

- Artículo 8 - Clasificación profesional.
- Artículo 9 - Organización y Selección de Personal.
- Artículo 10 - Periodo de Prueba.
- Artículo 11 - Contratos.
- Artículo 12 - Cambio de Puestos de Trabajo.
- Artículo 13 - Ceses.

CAPITULO III.- JORNADA. HORARIO DE TRABAJO. CALENDARIO. VACACIONES

- Artículo 14 - Jornada.
- Artículo 15 - Calendario Laboral.
- Artículo 16 - Vacaciones.

CAPITULO IV.- RETRIBUCIONES

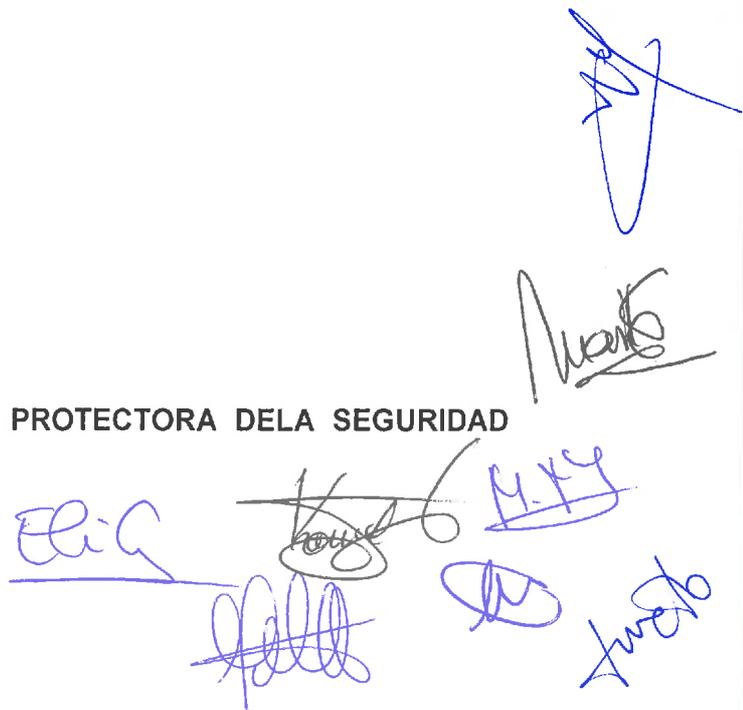
- Artículo 17 - Retribuciones.
- Artículo 18 - Pago al personal fijo con contrato por horas.
- Artículo 19 - Personal con contrato de interinidad.
- Artículo 20 - Antigüedad.
- Artículo 21 - Pagas extraordinarias.
- Artículo 22 - Pago de Salarios.
- Artículo 23 - Indemnizaciones.

CAPITULO V.- LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y MEJORAS SOCIALES

- Artículo 24 - Definición de Licencia y Permiso.
- Artículo 25 - Licencia para consultas médicas.
- Artículo 26 - Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.
- Artículo 26bis Suspensión del contrato por Gestación, Alumbramiento, Paternidad y Lactancia.
- Artículo 27 - Licencia por paternidad.
- Artículo 28 - Licencia por adopción.
- Artículo 29 - Licencia por matrimonio propio o de parientes.
- Artículo 30 - Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- Artículo 31 - Licencia por traslado o Mudanza de domicilio habitual.
- Artículo 32 Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal
- Artículo 33 - Licencia por asuntos propios.
- Artículo 34- Licencia por realización de exámenes en centros oficiales no directamente relacionados con la plaza desempeñada.
- Artículo 35 - Permiso sin retribuciones.
- Artículo 36 - Permiso por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña.
- Artículo 37 - Permisos por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- Artículo 38 - Excedencias.
- Artículo 39 - Reducción de Jornada por cuidado de menores y familiares.
- Artículo 40 - Delegados de Prevención y Comité de Seguridad.
- Artículo 41 - Servicio de Comedor en Aspace.
- Artículo 42 - Jubilación.
- Artículo 43 - Reconocimiento médico.
- Artículo 44 - Anticipos y préstamos.
- Artículo 45 - Ropa y calzado.
- Artículo 46 - Dietas.

CAPITULO VI.- MEJORAS DE LA ACCION PROTECTORA DELA SEGURIDAD SOCIAL

- Artículo 47 - Incapacidad temporal.



Artículo 48 - Personal con capacidad disminuida.

Artículo 49 - Despidos colectivos (expediente de regulación de empleo).

CAPITULO VII.- EUSKARA

Artículo 50 - Euskara.

CAPITULO VIII.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 51.- Secciones Sindicales.

Artículo 52 - Delegado de las Secciones Sindicales.

Artículo 53 - Garantía y derechos de las Secciones Sindicales.

Artículo 54 - Derechos y garantías del Comité de Empresa y Delegados de Sección Sindical.

Artículo 55 - Asambleas.

CAPITULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56 - Régimen disciplinario.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS. PRECO II.

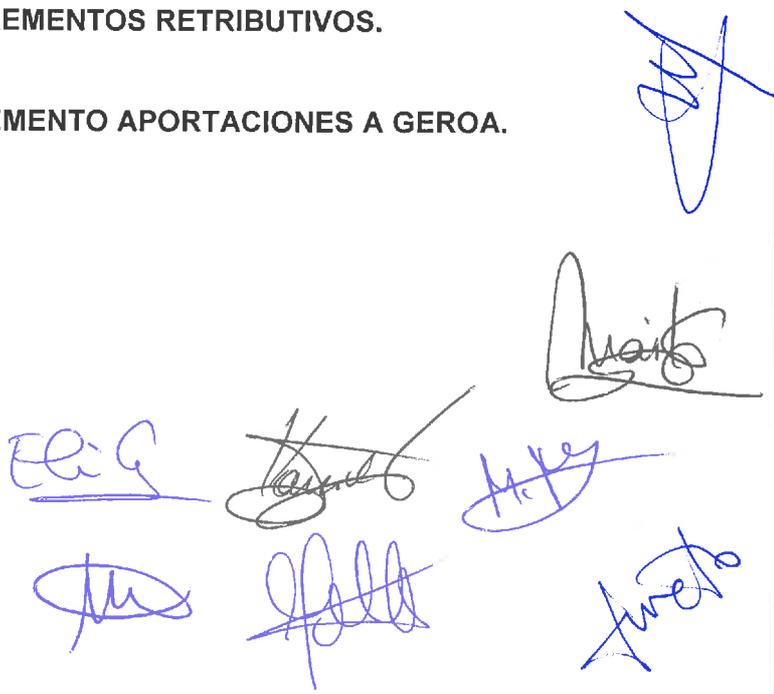
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. INCREMENTO APORTACIONES A GEROA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

DISPOSICION FINAL.

TABLA SALARIAL

A collection of handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style and are written over the text of the final section, 'TABLA SALARIAL'. Some signatures are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de los Servicios de Día de ASPACE de la Provincia de Gipuzkoa, cualesquiera que sean sus funciones o categorías profesionales.

Al personal con contratos de duración determinada, la aplicación de determinados artículos se efectuará según lo indicado expresamente en los mismos.

Quedan totalmente exceptuados de la aplicación del Convenio y de relación laboral:

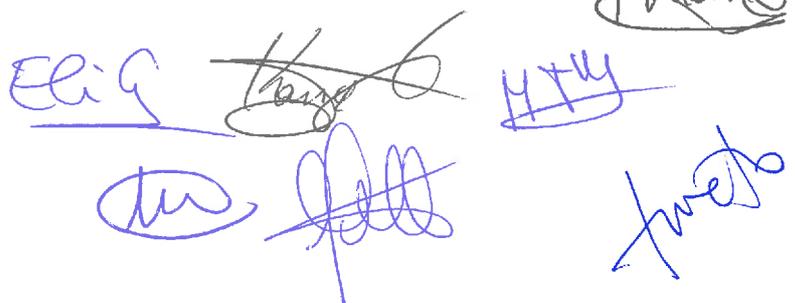
- a) El personal perteneciente a otras empresas que presten servicios subcontratados y maestros pertenecientes al Departamento de Educación.
- b) Dada la naturaleza de la Institución, aquellas personas, de la plantilla o no, que realicen tareas a título de voluntariado o de colaboración profesional.

Artículo 2.- Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio tendrá vigencia del 1 de Enero de 2.015 al 31 de Diciembre de 2.016. No obstante lo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del próximo Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes, siempre que ello se haga mediante comunicación escrita, con un mes de antelación, a la Dirección de la Empresa si la iniciativa parte del Comité de Empresa y al Presidente del Comité de Empresa si la iniciativa es de la Empresa.

Si, iniciadas las negociaciones del siguiente Convenio, hubieran transcurridos más de dos años o las partes negociadoras hubieran constatado su imposibilidad de alcanzar un acuerdo, las partes se someterán a un procedimiento de Mediación, de los regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II).

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there is a signature that appears to be 'Maite'. In the center, there are two more signatures, one of which is crossed out with a horizontal line. At the bottom, there are several more signatures, including one that looks like 'Eli' and another that is partially obscured by a large scribble.

Artículo 3.- Prelación de normas

Para lo no especificado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales de aplicación.

Artículo 4.- Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en el Convenio.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

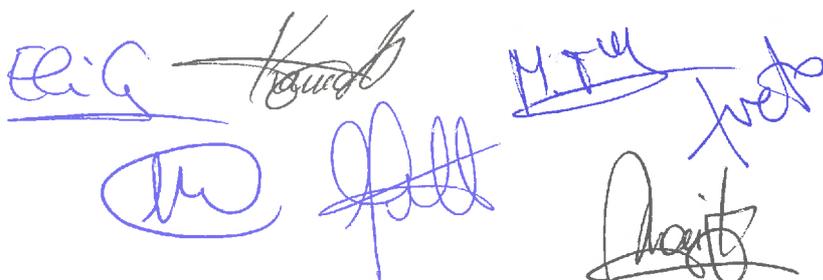
Se mantendrán por la Institución las condiciones más beneficiosas en cuanto aquellas superen, en conjunto, las específicas de este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de este Convenio y en cómputo global.

Artículo 6.- Vinculación a lo pactado

1.- Lo acordado en este Convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual y por lo tanto ningún artículo podrá ser contemplado aisladamente.

2.- Mientras persista la vigencia del presente Convenio, la Empresa podrá inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, siempre y cuando dicha inaplicación esté fundamentada en una decisión o modificación de condiciones del servicio adoptada por la Administración (reducciones de tarifas, reducción de plazas concertadas, etc.), debidamente justificada mediante documento oficial dirigido a la Empresa, y dicha decisión o modificación pudiera motivar la extinción total o parcial de contratos de trabajo en la Empresa. Dicha inaplicación se formulará en las siguientes condiciones:

- a) La Dirección de la Empresa abrirá período de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores, de 15 días de duración, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the right and several smaller ones below.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Representación Legal de los Trabajadores.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la Empresa y la representación del personal, éste deberá ser formulado por escrito y registrado ante la autoridad laboral a efectos de depósito. Existirá un procedimiento de revisión cuando dejen de existir las causas que motivaron el acuerdo, para cuyo caso se establecerá un programa de recuperación de las condiciones inaplicadas.

- b) En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.
- c) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias al procedimiento de Mediación previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO), estando la otra parte obligada a hacerse parte en el citado procedimiento de Mediación, sin perjuicio de la libertad de cada parte para aceptar la correspondiente propuesta emitida por el Mediador nombrado al efecto. No obstante lo anterior, si los trabajadores y trabajadoras dieran su conformidad a la propuestas de la mediación, ésta será obligatoria para la empresa.
- d) Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

3.- Mientras persista la vigencia del presente Convenio y siempre y cuando la situación obedezca a causas objetivas de la propia Empresa, la inaplicación por parte de la Empresa de las condiciones pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

- a) La Dirección de la Empresa abrirá período de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores, de 15 días de duración, que versará sobre las

causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

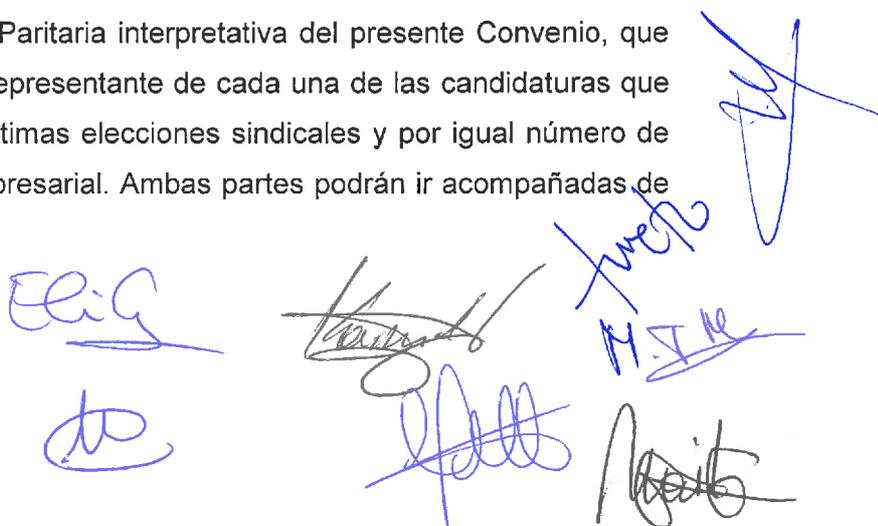
Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Representación Legal de los Trabajadores.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser formulado por escrito.

- b) En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.
- c) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.
- d) Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Artículo 7.- Comisión Mixta Paritaria

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por al menos un representante de cada una de las candidaturas que obtuvieron representación en las últimas elecciones sindicales y por igual número de miembros de la representación empresarial. Ambas partes podrán ir acompañadas de asesores.



Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del Convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. Caso de no alcanzarse un acuerdo, ambas partes aceptan someterse al Procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO).

La Comisión Mixta Paritaria recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito sobre la interpretación del Convenio, a través de los representantes de los trabajadores o de la Dirección. A partir del planteamiento de la consulta o de la reclamación, la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse al respecto.

En todo caso y además de lo anterior, serán competencia de la Comisión Mixta aquellas facultades que le sean atribuidas directamente por las normas legales o por las disposiciones del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. INGRESOS. PERIODO DE PRUEBA, CESES, CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO, COBERTURA DE VACANTES

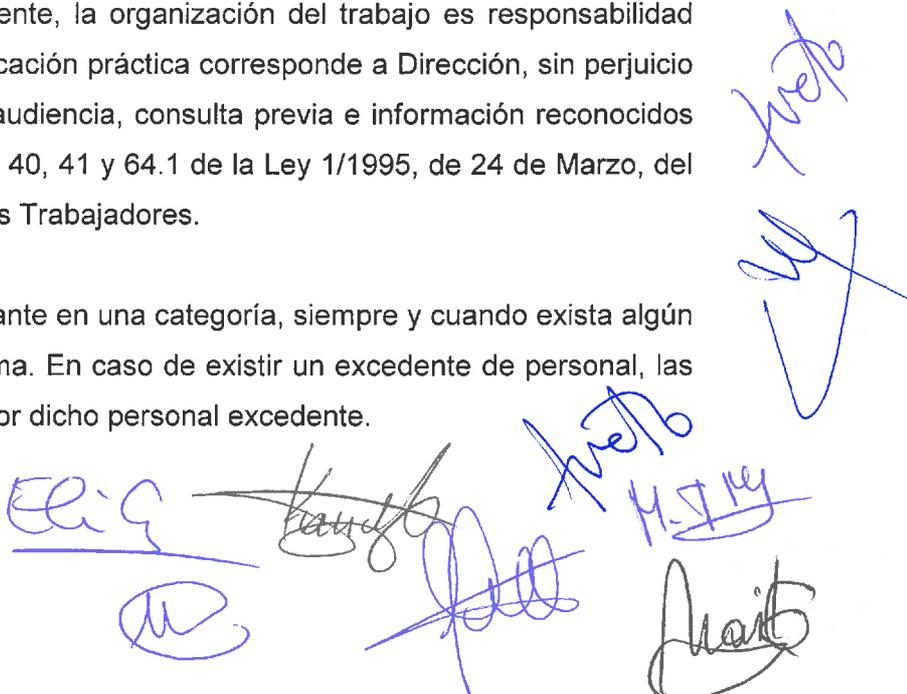
Artículo 8.- Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales que figuran en el Anexo I en el presente Convenio.

Artículo 9.- Organización y selección de personal

1.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es responsabilidad exclusiva de la Empresa y su aplicación práctica corresponde a Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 1/1995, de 24 de Marzo, del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Se entiende que no habrá vacante en una categoría, siempre y cuando exista algún excedente de personal en la misma. En caso de existir un excedente de personal, las plazas siempre serán ocupadas por dicho personal excedente.



3.- En ASPACE se dispondrá en todo momento de un procedimiento actualizado de acceso a puestos de la organización. Dicho procedimiento responderá a variables de igualdad de oportunidades y transparencia organizativa y contará con un método de evaluación conocido por los interesados.

4.- En todo caso, una vez se acuerde entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores es sistema definitivo de "Cobertura de Vacantes", el mismo será incorporado como Anexo del presente Convenio.

Artículo 10.- Período de prueba

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los grupos A, D, H, J, y K, ni de 2 meses para los grupos M, N, P, Q y R. La duración máxima del período de prueba para el personal incluido en los grupos S y T no podrá exceder de 30 días laborables.

Las situaciones de I.T., riesgo de embarazo, maternidad, lactancia, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo escrito entre ambas partes.

Artículo 11.- Contratos

El contrato de trabajo puede ser escrito o verbal.

Deberán ser escritos cuando así lo exija una disposición legal y la duración del mismo sea superior a cuatro semanas.

La Empresa podrá formalizar los contratos de trabajo según las disposiciones legales vigentes en materia de contratación.

Artículo 12.- Cambio de puesto de trabajo

1.- La Dirección, previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria, está facultada para acordar los cambios de puesto que supongan movilidad funcional, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el cambio de puesto de trabajo previsto en el párrafo anterior, tenga carácter de definitivo, el trabajador afectado por el cambio tendrá derecho a rescindir su contrato dentro del mes siguiente a haberse producido. En este caso, percibirá una



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

indemnización de 20 días de salario real por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año, con un máximo de 12 mensualidades.

2.- Cuando el cambio de puesto de trabajo conlleve una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el procedimiento estará sujeto a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes. En caso de que el trabajador optara por rescindir su contrato, tendrá derecho a una indemnización en los mismos términos y cuantías que las señaladas en el apartado anterior.

Cuando el cambio de puesto de trabajo conlleve un traslado definitivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales concordantes.

3.- Por necesidades justificadas, la empresa podrá destinar a un trabajador a un puesto de trabajo de inferior grupo profesional, conservando las retribuciones de su puesto de origen. Esta situación no podrá prolongarse por un período superior a 2 meses y, además, no podrá reiterarse la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Artículo 13.- Ceses

El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección, dando los siguientes plazos de preaviso:

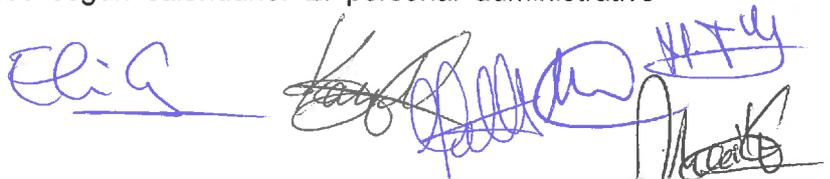
- Grupos Profesionales A, D, H, J y K: 3 meses.
- Grupos Profesionales M, N, P, Q y R: 1 mes.
- Grupos Profesionales S y T: 15 días.

A los que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la Empresa les podrá deducir del finiquito el equivalente diario de su retribución por cada día no dado del preaviso pactado.

CAPITULO III.- JORNADA. HORARIO DE TRABAJO. CALENDARIO. VACACIONES

Artículo 14.- Jornada

Las horas anuales serán de un máximo de 1740 horas. El personal de Atención Directa realizará 1.566 horas anuales según calendario. El personal administrativo



realizará 1.705 horas anuales, siendo 1.566 horas anuales calendadas y el resto, 139 horas, de disponibilidad. El personal de Servicios (Auxiliar de cocina, mantenimiento, limpieza, Auxiliar de transporte y Telefonista) realizará 1.705 horas.

Se computará como trabajo efectivo de 1 hora diaria el tiempo utilizado por los auxiliares de transporte para desplazamientos.

Toda persona que trabaje menor horario, percibirá un salario proporcional a su jornada laboral.

Los días de trabajo anuales serán 212.

Disponibilidad: se define como la obligación de asumir por parte del trabajador tareas urgentes y extraordinarias fuera del horario habitual establecido en la empresa; dada la naturaleza de dicha tarea, el horario de disponibilidad, se excluye del cómputo de horas extraordinarias.

Artículo 15.- CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral se establecerá anualmente, previa negociación entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, respetándose en todo caso los 14 días festivos anuales. Los días laborales anuales y los horarios de trabajo se establecerán tomando como base las horas de prestación de servicios pactados y lo establecido en el artículo anterior.

El calendario contemplará, en todo caso, un día de libre disposición y cuatro días en Semana de Pascua y Navidad.

Los profesionales de Administración disfrutarán de un máximo de 21 días en régimen de jornada intensiva, que se distribuirán en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, garantizando que el servicio administrativo se mantenga.

Los profesionales de Atención Directa disfrutarán de un máximo de 9 días en régimen de jornada intensiva, que se distribuirán de acuerdo con la organización del servicio al que pertenecen, recogiendo en el correspondiente Calendario y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas con el personal habitual.



En todo caso, una vez establecido el calendario anual, su modificación requerirá acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados o entre la Dirección y la Representación legal de los trabajadores.

Artículo 16- Vacaciones

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, debiéndose disfrutar exclusiva y necesariamente, 22 días laborables. A estos efectos, los sábados no tienen la consideración de días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, en agosto. La Dirección definirá necesidades de personal para responder a servicios puntuales a proporcionar durante el citado mes si las hubiere. En este caso podrán programarse vacaciones partidas para parte del personal ajustadas a la carga de trabajo prevista para cada ejercicio.

Dentro de los tres primeros meses del año, cada trabajador deberá comunicar su propuesta de vacaciones a la Dirección de la empresa, incluso en el caso de que el trabajador se encontrara en situación de I.T. salvo imposibilidad física, en cuyo caso deberá comunicar dicha propuesta a la mayor brevedad.

En el caso de que el trabajador no tenga establecido el calendario en el plazo señalado anteriormente se entenderá que las disfrutará durante el mes de Agosto.

2.- Las vacaciones se retribuirán en razón al salario real. Una vez autorizadas las vacaciones por la Empresa a un trabajador, no podrán ser modificadas las fechas a menos de 30 días de su comienzo salvo pacto en contrario. Si estas tuvieran que ser modificadas por causa de fuerza mayor, se abonará al trabajador afectado por el cambio, la cantidad de 180,30 euros, y se abonarán los gastos que la modificación le ocasione.

3.- Será de aplicación el régimen de suspensión e interrupción de las vacaciones establecido en los dos últimos párrafos del apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores: cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Elic' and another that appears to be 'H. H. H.'.

vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.”

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPITULO IV.- RETRIBUCIONES

Artículo 17- Retribuciones

La estructura retributiva de la plantilla de Aspace estará constituida por algunos de estos conceptos dependiendo de cada categoría:

- a) Salario
- b) Antigüedad
- c) Plus Responsabilidad
- d) Complemento de Dedicación Especial
- e) Plus Actividad
- f) Plus Personal

a) Salario:

Será el definido en Aspace para cada grupo profesional y en función del puesto.

b) Antigüedad:

La antigüedad se perfeccionará por trienios.

c) Plus de Responsabilidad:

Comprende Jefatura. Queda asociado al puesto de trabajo, y su discrecionalidad será criterio de la Dirección General. (Incluido en el salario bruto de los grupos D-M y Jefaturas).



d) Complemento de Dedicación Especial (CDE)

1. Es un complemento asignado por la Dirección a los puestos de trabajo del Consejo de Gestión que, por la naturaleza de su contenido funcional, conlleva la disponibilidad y/o la dedicación plena.
 - i. La dedicación especial implica la prohibición de ejercer sin permiso de la Dirección cualquier otra actividad lucrativa al margen de la Institución.
 - ii. La dedicación especial conlleva, de forma simultánea:
 - ✓ Una jornada de presencia física normalizada de 1.720 horas anuales que, con carácter general, se realizará en horario partido.
 - ✓ La absoluta disponibilidad para reuniones y tareas no programadas que el desarrollo de la actividad lo requiera
2. La percepción de este complemento elimina todo derecho al pago de horas extraordinarias.

e) Plus de Actividad:

Retribuye las jornadas especiales pactadas durante el tiempo que desarrollen dicha actividad.

f) Plus Personal:

Es aquel que, a discreción de la Dirección, se adscribe individualizado a cada persona.

Artículo 18.- Pago al personal con contrato por horas

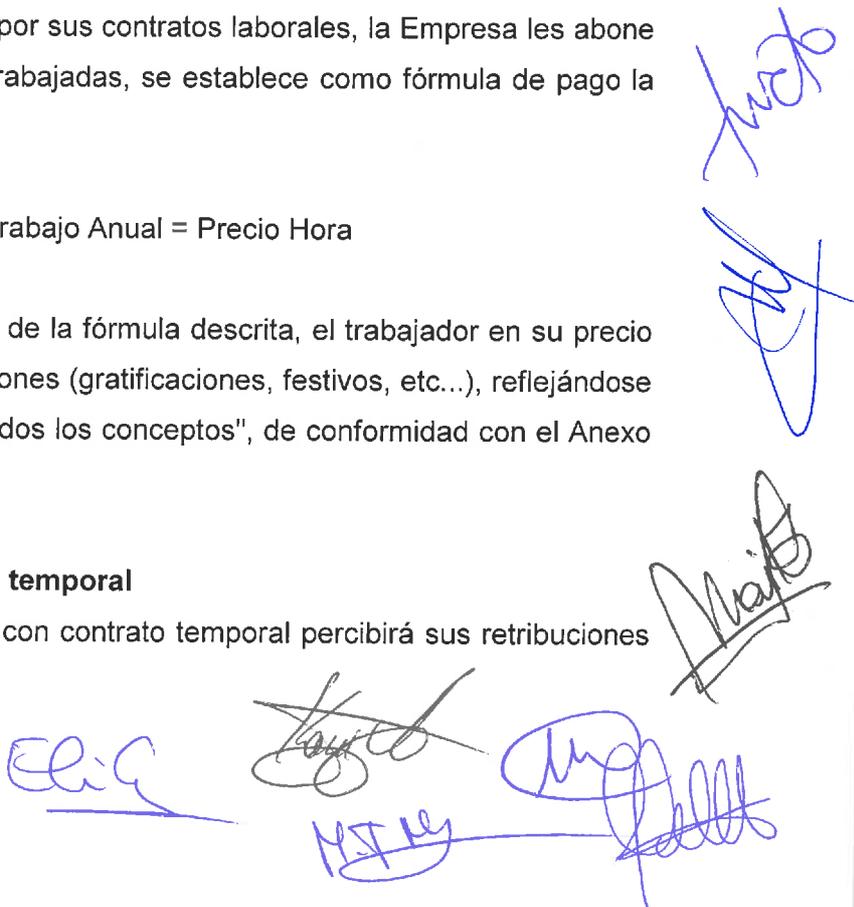
Para aquellos trabajadores fijos que por sus contratos laborales, la Empresa les abone su salario por horas efectivamente trabajadas, se establece como fórmula de pago la siguiente:

Salario Anual / Número de horas de trabajo Anual = Precio Hora

Como consecuencia de la aplicación de la fórmula descrita, el trabajador en su precio hora percibe todo tipo de remuneraciones (gratificaciones, festivos, etc...), reflejándose en el recibo de salarios como "por todos los conceptos", de conformidad con el Anexo III.

Artículo 19.- Personal con contrato temporal

El personal que preste sus servicios con contrato temporal percibirá sus retribuciones de conformidad con el Anexo III.



Artículo 20.- Antigüedad

La antigüedad se perfeccionará por trienios, siendo su valor el señalado en las correspondientes tablas del anexo del presente Convenio.

No obstante lo anterior, al personal que venga percibiendo los trienios Aspace, se le mantendrá en la cuantía que viene percibiendo en la actualidad siempre que su importe sea superior al del trienio tabla.

Los importes correspondientes a la antigüedad se devengarán desde el 1 de Enero para los trabajadores que cumplan el correspondiente trienio en el primer semestre del año y desde el primero de Julio, para quienes lo cumplan en el segundo semestre. Se computarán a efectos de antigüedad los períodos de aprendizaje, contrato eventual y de interinidad.

Artículo 21.- Pagas Extraordinarias

Se garantizan dos pagas extraordinarias de 30 días de salario real, salvo a los trabajadores que perciban su salario por horas. Dichas pagas serán abonadas, salvo pacto en contrario, en los meses de Julio y Diciembre y en las fechas habituales.

Las pagas se devengarán con carácter semestral.

Artículo 22- Pago de salarios

Los salarios se percibirán el día 5 al mes posterior vencido. Si dicho día coincide con sábado o festivo, se abonará el primer día hábil siguiente. No obstante lo anterior, todos los trabajadores fijos y que no cobran los salarios por hora, percibirán al final de cada mes 1.000 euros, salvo aquellos trabajadores que tuvieran jornadas reducidas que percibirán un adelanto de 600 €.

Artículo 23.- Indemnizaciones

1.- La empresa garantiza a las trabajadoras/res con contrato indefinido y a las trabajadoras/es con contrato temporal de al menos un año ininterrumpidamente, mediante la contratación de una póliza colectiva, las siguientes indemnizaciones para los siguientes supuestos:

- a) Por muerte fallecimiento natural, la cantidad de 5.988,14 €
- b) Por fallecimiento causado por accidente de circulación, la cantidad de 17.760,60 €
- c) Muerte por accidente laboral o no laboral, la cantidad de 11.770,00€



- d) Incapacidad permanente parcial por accidente laboral, s/baremo y hasta 35.312,34 €.
- e) Incapacidad permanente total profesión habitual por accidente laboral 35.312,34 €.
- f) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por accidente laboral 35.312,34 €.
- g) Gran invalidez por accidente laboral 35.312,34 €.
- h) Lesiones permanentes no invalidantes: excluido

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí.

2.- La empresa suscribirá la correspondiente póliza de seguro para la cobertura de estas indemnizaciones y entregará al Comité de empresa copia de la póliza. Estas cantidades serán actualizadas anualmente en base al I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

CAPITULO V - LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 24.- Definiciones de Licencia y de Permiso

Licencia: La licencia se configura como un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajador, por las causas y duración tipificadas en la norma y se contabilizará a partir del hecho causante, salvo las excepciones que se establezcan en cada apartado. Su resolución siempre que se solicite con la debida antelación, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable al solicitante. Al ser concebida como derecho del personal, solo causas graves urgentes motivarán su denegación.

Permiso: Al contrario que en el supuesto de las licencias, la concesión de permisos corresponderá a la Responsable de Recursos Humanos de la Empresa. En caso de denegación, se deberán motivar las razones por escrito.

Artículo 25.- Licencia para consultas médicas y exámenes prenatales

1.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica pública o privada del trabajador, sus hijos, padres, cónyuge, compañero, o familiar que conviva o esté a cargo del trabajador cuando, coincidiendo el horario de consulta con el



trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general y siempre que el trabajador presente el volante justificativo de la prescripción.

2.- Las trabajadoras de Aspace tendrán derecho a una licencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto que deban de realizarse dentro de la jornada laboral.

Así mismo tendrá derecho a licencia retribuida para la realización de la prueba de amniocentesis y de los días de reposo que, como consecuencia de dicha prueba, le aconseje el servicio médico.

Artículo 26.- Riesgo durante el embarazo y lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los casos de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 apartado 4 de la precitada Ley, la suspensión del contrato finalizará en el momento que la trabajadora pueda incorporarse a un puesto de trabajo compatible con su estado.

En el supuesto de suspensión del contrato por razón de riesgo durante el embarazo y lactancia natural, la Empresa abonará los complementos necesarios para que la trabajadora perciba el 100% de su base reguladora mientras dure la suspensión.

Artículo 26 bis.- Suspensión del contrato por Gestación, Alumbramiento, Paternidad y Lactancia.

Toda mujer en estado de gestación suspenderá el trabajo, con derecho a reserva del puesto, durante 16 semanas ininterrumpidas ampliables, por parto múltiple o hija/hijo con discapacidad a 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del permiso la parte que la madre hubiera podido disfrutar con antelación al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión

no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las 6 semanas post-parto para el descanso obligatorio de la madre, ésta podrá optar porque la madre no biológica o el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre biológica, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre biológica suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato por paternidad.

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

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en este Convenio.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el presente Convenio sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el presente Convenio o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere en este Convenio podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

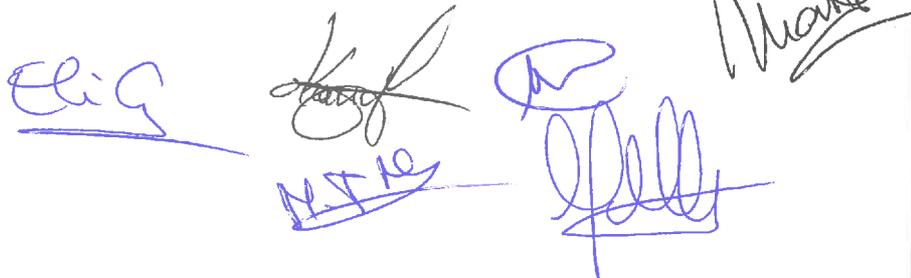
Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o sustituir por 1 hora de reducción de su jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre, el padre o madre no biológica en el caso de que ambas/os trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de la jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Este derecho podrá sustituirse por 15 días naturales más de licencia retribuida que se disfrutará a continuación de la suspensión por gestación y alumbramiento prevista en este Convenio.

Si la licencia se concede por lactancia de más de una hija/ hijo, se ampliará en una hora más que podrá sustituirse por 30 días naturales de licencia retribuida.

Artículo 27.- Licencia por nacimiento de hija/o

Por nacimiento de un hijo de la esposa o compañera, o en caso de adopción, la madre o el padre tendrán derecho a una licencia de 5 días naturales contados a partir del hecho causante.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Eliq', 'Marta', and others, located at the bottom of the page.

Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o el hijo, el padre tendrá derecho a la ampliación del período de licencia en 2 días.

La licencia podrá ser ampliada en 1 día si el nacimiento tuviera lugar a más de 150 km. y por cada 150 km. de distancia del lugar de residencia habitual, con máximo de 3 días de ampliación.

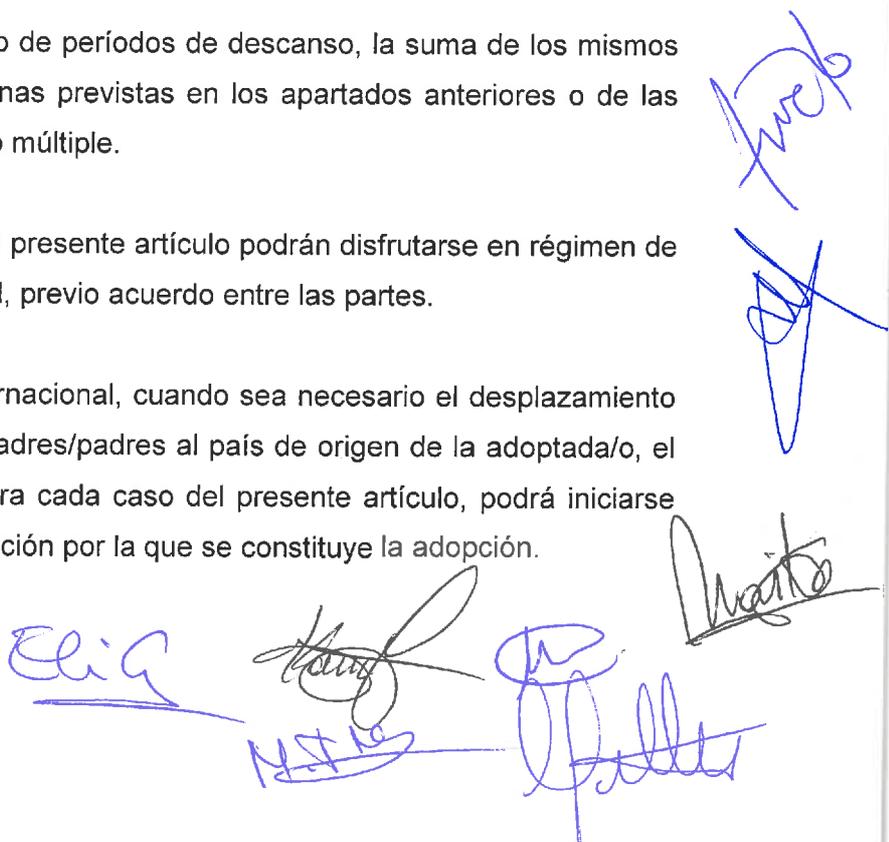
Artículo 28.- Suspensión del contrato por Adopción y Acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hija/o a partir del 2º, contadas a la elección de la trabajadora o trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitadas/os o minusválidas/os o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre, o las madres y los padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las partes.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre/madre o de las madres/padres al país de origen de la adoptada/o, el período de suspensión previsto para cada caso del presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Elic', 'Marta', and others, located at the bottom right of the page.

Cuando el período de la suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, esta licencia se ampliará en una semana quedando absorbidas las vacaciones reglamentarias.

Artículo 29.- Licencia por Matrimonio propio o de parientes

1.- Por matrimonio propio se tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración.

2.- Asimismo, tendrá derecho a esta licencia quien inicie una convivencia estable de pareja, siempre que acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las interesadas/os tengan establecida la residencia o, en su caso, mediante certificado del Registro Municipal de uniones civiles, cuando este existiera. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

3.- Los términos de “compañero” o “compañera” que se utilizan en el resto del articulado del Convenio requerirán del cumplimiento de las inscripciones o certificados que se exigen en este precepto.

4.- Cuando el matrimonio lo contraigan padres, hermanos, hijos, nietos, abuelos o los parientes políticos del mismo grado, el trabajador tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de la celebración, que podrá ser ampliada en 1 día si la celebración se efectuase a más de 200 km. y por cada 200 km. más de desplazamiento con un máximo de 3 días de ampliación.

Artículo 30.- Licencia por Enfermedad Grave o Fallecimiento de Parientes

1.- Esta licencia contiene los siguientes períodos de duración:

- a) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge o compañero/a, hijos, extensivo a los parientes políticos del mismo grado.
- b) 3 días naturales por fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos, extensivo a políticos del mismo grado.
- c) 5 días naturales por fallecimiento de los padres y hermanos, incluidos políticos siempre y cuando convivan con el trabajador.
- d) 5 días naturales por enfermedad grave del cónyuge, compañero-a, hijos y padres, extensivo a los parientes políticos del mismo grado.
- e) 3 días naturales por enfermedad grave de hermanos, nietos y abuelos, extensivo a políticos del mismo grado.

- f) 5 días naturales, por enfermedad grave de hermanos, incluidos políticos que convivan con el trabajador/a.

Para todos los supuestos de enfermedad grave se exigirá certificado de estancia hospitalaria o certificado médico de la gravedad de la enfermedad para cada uno de los días de la licencia.

Para los supuestos de fallecimiento de familiares, el justificante de la licencia será cualquier documento que acredite el fallecimiento.

2.- A los efectos del apartado anterior se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. Serán criterios orientativos:

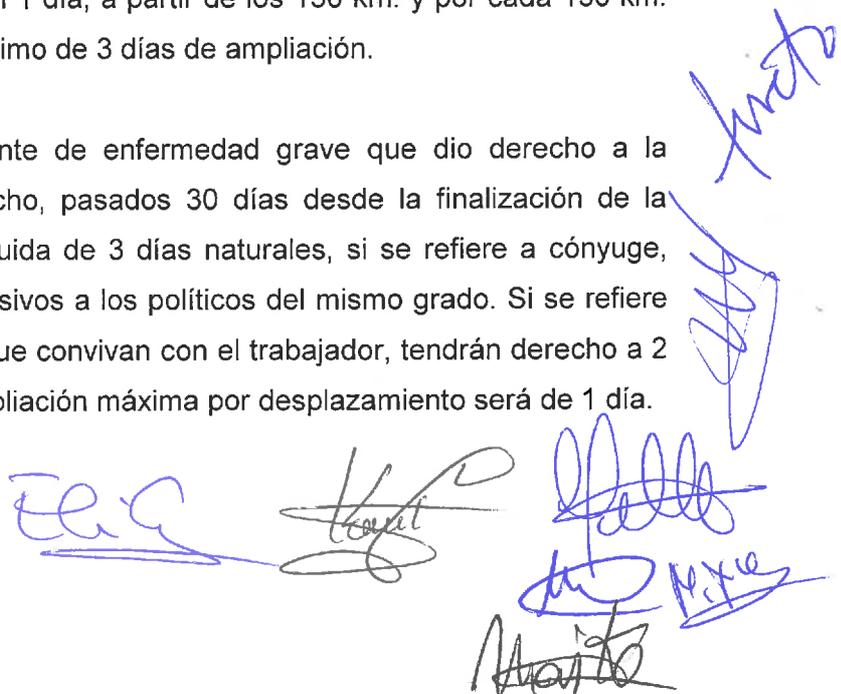
- a) Necesidad de hospitalización.
- b) Necesidad de intervención quirúrgica de cierta importancia, que precise acompañante.
- c) Necesidad de reposo domiciliario tras intervención quirúrgica, indicado por los servicios médicos.

A los efectos de este artículo, el parto se considerará enfermedad grave de familiares (hermanos, hijos y padres, incluidos los parientes políticos del mismo grado).

3.- El trabajador/a, en relación a los apartados d) y f) del punto 1, tendrá derecho a elegir las fechas de disfrute de la licencia, que lo podrán ser de forma consecutiva o alterna. En este último caso, la licencia será de 3 días laborables.

4. - Estos permisos se ampliarán en 1 día, a partir de los 150 km. y por cada 150 km. más de desplazamiento con un máximo de 3 días de ampliación.

Caso de persistir el hecho causante de enfermedad grave que dio derecho a la licencia, el trabajador tendrá derecho, pasados 30 días desde la finalización de la misma, a una nueva licencia retribuida de 3 días naturales, si se refiere a cónyuge, compañero-a, hijos o padres, extensivos a los políticos del mismo grado. Si se refiere a hermanos o hermanos políticos que convivan con el trabajador, tendrán derecho a 2 días naturales. En este caso, la ampliación máxima por desplazamiento será de 1 día.



Artículo 31.- Licencia por Traslado o Mudanza de domicilio habitual

El trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 1 día natural.

Artículo 32.- Licencia por cumplimiento de Deberes inexcusables de carácter público y personal

Por este concepto se tendrá derecho a una licencia por el tiempo necesario siempre y cuando el cumplimiento no pueda efectuarse fuera de la jornada laboral.

A los efectos del acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal:

- a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.
- b) Citaciones, de Juzgados, comisarías, Gobiernos civiles o militares y otros organismos oficiales.

Artículo 33.- Licencia por asuntos propios

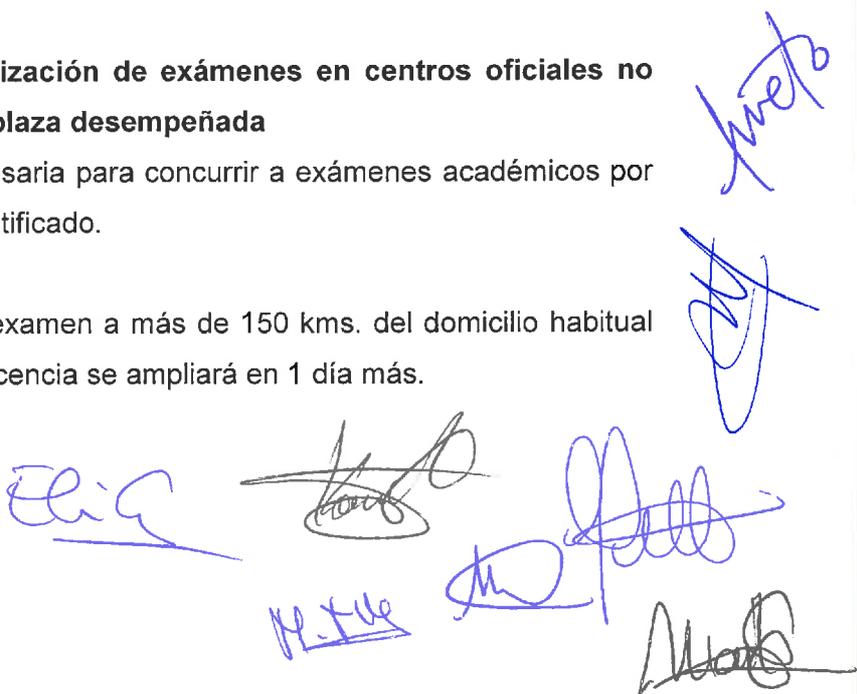
Por este concepto se tendrá derecho a una licencia de 3 días naturales o 21 horas, siempre que estén justificadas.

Se entenderá por asuntos propios la asistencia a bodas, bautizos, funerales y otros acontecimientos de naturaleza similar. Igualmente, se considerará la asistencia a reuniones escolares que se produzcan en el horario de trabajo, así como el acompañamiento y cuidado de hermanos, durante la hospitalización y tratamiento continuado, cuando estén afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas), o por cualquier otra enfermedad muy grave durante la hospitalización y tratamiento continuado.

Artículo 34.- Licencia para la realización de exámenes en centros oficiales no directamente relacionados con la plaza desempeñada

Se tendrá derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos por el tiempo necesario, debidamente justificado.

En el caso de tener que realizar el examen a más de 150 kms. del domicilio habitual de la trabajadora o trabajador, esta licencia se ampliará en 1 día más.



Artículo 35.- Permiso sin retribuciones

El personal de plantilla con un año de antigüedad podrá solicitar permiso no retribuido por asuntos particulares.

Estos permisos conllevan una deducción en las retribuciones, que se harán de la siguiente forma:

a) Permisos por horas:

$$\frac{\text{BRUTO MENSUAL}}{30} \times \frac{\text{HORAS DE PERMISO}}{\text{JORNADA DIARIA}}$$

b) Permisos de hasta 5 días anuales:

$$\frac{\text{BRUTO MENSUAL}}{30} \times \text{DÍAS DE PERMISO}$$

c) Permisos de más de cinco días:

El personal de plantilla con un año de antigüedad podrá solicitar permiso no retribuido por asuntos particulares. Dicho permiso será concedido siempre que las necesidades del Servicio así lo permitan.

El tratamiento de descuento a efectuar a partir del sexto día será el siguiente:

$$\frac{\text{Bruto mensual} \times 14}{12} = \text{Salario mes con pagas}$$

12

$$\frac{\text{Salario mes con pagas}}{30} \times \text{Días de permiso}$$

30

Artículo 36.- Permiso por estudios de perfeccionamiento profesional, directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña

Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los trabajadores que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico y podrá afectar a toda o parte de la jornada laboral.

Para los descuentos de las retribuciones como consecuencia del disfrute de estos permisos, se estará a lo dispuesto en el art. 37 del presente Convenio. Si el permiso

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

afecta sólo a una parte de la jornada laboral, los descuentos serán proporcionales al tiempo de disfrute.

Artículo 37.- Permisos por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

Podrán concederse permisos a los trabajadores por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Si las asistencias fueran promovidas por la propia Institución, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el trabajador asistente tendrá derecho al abono de la correspondiente indemnización por dieta de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado a efectuar, a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio.

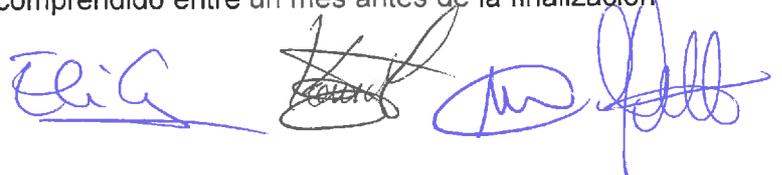
El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del trabajador no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado.

Artículo 38.- Excedencias

1.- **Voluntaria.** Es la que se declara a petición del interesado. El requisito de su concesión será que, quien lo solicita, se encuentre en situación de activo con contrato indefinido y tenga cumplido en ella un mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de solicitud. La excedencia tendrá una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, consecuentemente, no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni será de abono el tiempo de excedencia para antigüedad.

Si antes de un mes de la finalización del período de excedencia el interesado solicita el reingreso, automáticamente tendrá derecho al puesto de trabajo en su misma especialidad o sección: si no lo hace, la empresa podrá ocuparlo con un trabajador fijo. Si solicita el reingreso en el período comprendido entre un mes antes de la finalización



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right. There are also some smaller marks and initials scattered around the bottom right area.



Vertical handwritten notes in blue ink on the right margin, including the word 'fijo', a large signature, and the date '11.11.10'.

del período de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho período, tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional. Si el excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados, pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza en la empresa.

La empresa podrá cubrir la vacante del excedente con un trabajador interino.

La excedencia ha de pedirse, con arreglo a los plazos de preaviso establecidos para el cese (Artículo13).

Los trabajadores que, en el momento de solicitar la excedencia, ocupen puestos que conlleven la percepción de plus de responsabilidad tendrán derecho a regresar, una vez cumplidos los requisitos generales de aplicación de este artículo, a un puesto de su misma categoría o nivel profesional si existiese vacante, y en su defecto, se incorporarán a un puesto de trabajo de su misma especialidad, percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto.

2.- **Forzosa.** Se considerará en esta situación al personal que pudiera ser nombrado para cargo público o sindical de carácter no permanente. En tal caso, disfrutará de excedencia mientras se mantenga en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de 6 meses desde que abandonara el cargo.

3.- **Por motivos familiares.** El personal tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hija/hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, tendrán derecho un período de excedencia de hasta dos años para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de estas excedencias computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionables y la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Así mismo, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca en excedencia.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'M. T. 10', 'Elig', 'Luis', 'Maito', and others.

Handwritten signatures in blue ink on the right margin, including 'Luis' and 'Maito'.

Artículo 39.- Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

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

Artículo 40.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se designarán 3 Delegados de Prevención por y entre los Miembros del Comité de Empresa.

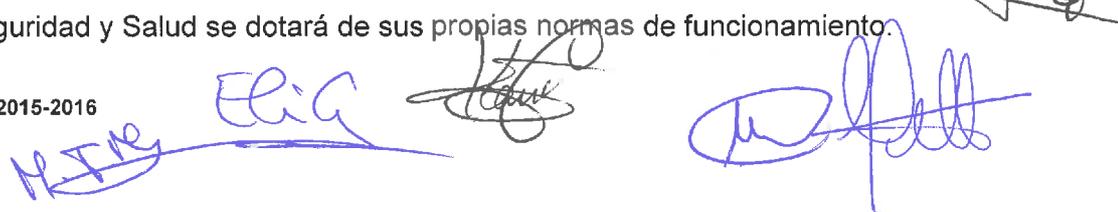
Los Delegados de Prevención, que tendrán las garantías, competencias y facultades que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrán, al margen de su crédito horario como Miembros del Comité de Empresa, del tiempo necesario para ejercer las funciones implícitas a su cargo y como miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Los cursos de formación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán una duración de 80 horas anuales.

2.- El Comité de Seguridad y Salud estará formado por 6 miembros: los 3 Delegados de Prevención y 3 nombrados por la Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa, si los hubiere, y que no formen parte de su composición.

El Comité de Seguridad y Salud se dotará de sus propias normas de funcionamiento.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to be 'Elic' and several other illegible signatures.

Las competencias, garantías y facultades del Comité de Seguridad y Salud, serán las establecidas en la Ley de Prevención de los Riesgos Laborales.

Artículo 41.- Servicio de Comedor en ASPACE

El personal que preste servicios en centros en los que exista media pensión, y cuando su jornada coincida con las horas de comida, tendrá derecho a manutención.

Artículo 42.- Jubilación

1.- Para aquellos trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación al 100% se establecen los siguientes incentivos:

- a) A los 64 años: 2 mensualidades de salario real.
- b) A los 63 años: 3 mensualidades de salario real.
- c) A los 62 años: 4 mensualidades de salario real.
- d) A los 61 años: 5 mensualidades de salario real.

2.- Las partes consideran parte de este Convenio Colectivo, incorporándolo en el Anexo II del presente el Acuerdo sobre Jubilación Parcial suscrito en fecha 25 de marzo de 2013.

Artículo 43.- Reconocimiento Médico

Se realizará un chequeo médico anual a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio en los términos que legalmente sea exigido.

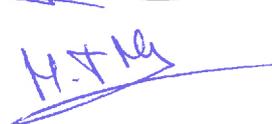
A tal efecto, se realizará el calendario de plan de revisión médica, entregando a cada trabajador el correspondiente informe de la revisión.

Artículo 44.- Anticipos y Préstamos

Los trabajadores fijos de ASPACE podrán solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario real. El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en el salario hasta un máximo de 14 mensualidades (14 pagas).

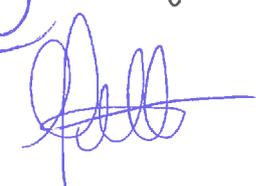
A estos efectos se establecerá un fondo de 3.000 euros para todos los trabajadores.











Artículo 45.- Ropa y Calzado

Se asegurará la ropa y calzado adecuados a los trabajadores que lo precisen y lo usen, que serán renovados en el período máximo de 1 año, o individualmente, cada vez que por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

Para el año 2016, se establece la cantidad de 95,47 € por persona para la compra de ropa y calzado. Este importe será actualizado anualmente en base al I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

Dicha cuantía se abonará en la nómina de febrero de cada año, sin necesidad de presentación de factura, como regla general, con el tope de la cantidad señalada.

Artículo 46.- Dietas y gastos de kilometraje

La dieta constituye la compensación económica que precise el personal cuando, por razones derivadas del propio trabajo y a iniciativa de la Institución, se vea obligado a desplazarse de su puesto de trabajo, debiendo desayunar, comer o pernoctar fuera de su casa.

La asignación económica máxima de estas dietas, con la obligación de presentación de factura previa, para el presente año 2016 será:

<u>CONCEPTO</u>	
Desayuno	4,52 €
Comida	20,00 €
Cena	18,00 €
Alojamiento	70,00 €
<u>TOTAL NETO DÍA</u>	<u>112,52</u>

El personal que, de acuerdo con la Institución utilice su vehículo propio para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado y circunstancial, percibirá por cada km. recorrido 0,31 €.

Los importes correspondientes a dietas y kilometraje serán actualizados anualmente en base al I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

Several handwritten signatures in blue ink are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

CAPITULO VI.- MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 47.- Incapacidad Temporal

1.- Las prestaciones de I.T. se complementarán hasta el 100% del salario real en los siguientes supuestos:

- a) En casos en que la I.T. derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.
- b) En casos en que la I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, si el absentismo de la plantilla no supera el 3,5%.
- c) Desde el undécimo día de baja en casos en que la I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, si el absentismo de la plantilla no supera el 6%.
- d) Desde el undécimo día de baja en casos en que la I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, si la duración del proceso es superior a dos meses.
- e) En aquellos supuestos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral en que haya existido internamiento hospitalario, siempre y cuando el número de días de internamiento sea superior al 50% de todos los días de baja.
- f) Sin perjuicio de lo anterior, durante los días de internamiento hospitalario en casos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

2.- En los supuestos no contemplados en el apartado anterior, las prestaciones de I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se complementarán, en su caso, de la siguiente manera:

- a) En la primera baja.
 - ✓ Del 1er. al 4º día, ambos inclusive, el 50% del sueldo bruto que le hubiera correspondido de estar en activo.
 - ✓ Del 4º al 10º día, ambos inclusive, el 60% de la base reguladora.
 - ✓ Del 11º día en adelante: 100% del salario bruto del mes entero trabajado
- b) En el resto de las bajas



- ✓ Del 1º al 3º día.....0%
- ✓ Del 4º al 10º día..... 60% de la base reguladora.
- ✓ Del 11º día en adelante: 100% del salario bruto del mes entero trabajado.

3.- A los efectos de lo previsto en este artículo, para el cómputo de absentismo se tendrán en cuenta las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, así como las ausencias no justificadas.

No se computarán como absentismo, las ausencias debidas a huelga legal, el ejercicio de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral cuando tengan una duración igual o superior a tres meses.

El absentismo a considerar será el del mes anterior al del cobro mensual de la I.T.

La empresa se compromete a poner a disposición del Comité, antes del día 10 de cada mes, los índices de absentismo del mes anterior y el número de horas de ausencia de cada trabajador/a. En caso de que la empresa no aportara dichos índices de absentismo, los trabajadores en I.T. tendrán derecho a percibir un complemento hasta el 100% del salario real desde el primer día de baja.

Así mismo, la Dirección de la empresa se compromete a analizar, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, las causas que originan dichas ausencias y, a estudiar la evolución periódica del absentismo.

Todos los años, de forma conjunta, Dirección y Comité realizarán un estudio sobre la repercusión de éstas medidas en el índice de absentismo en la Empresa.

Caso de no haber sido útiles para la reducción del absentismo, se estudiará la implantación de otras medidas, incluida la vuelta a la situación de partida.

4.- La empresa se compromete a informar al Comité de todas las sustituciones que se realicen a las personas en situación de I.T. o que se ausenten del trabajo por cualquier otra causa.

EE'S

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

H.T. No

[Handwritten signature]

Artículo 48.- Personal con capacidad disminuida

El personal con contrato de duración indefinida que, después de su ingreso en la Empresa, haya sido declarado afectado por una Incapacidad Permanente Total por los organismos competentes, será mantenido en la Empresa en un puesto de trabajo compatible con su nueva situación, a criterio médico, siempre que exista una vacante.

Artículo 49.- Despidos Colectivos (Expediente de regulación de empleo)

En estos casos, la indemnización mínima será de 1,5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir, 18 meses de salario real.

CAPÍTULO VII.- EUSKARA

Artículo 50.- Euskara

1.- Es voluntad de ambas partes facilitar la euskaldunización del personal mediante el establecimiento de una comisión de 6 miembros, 3 por parte de la Dirección y 3 por parte del Comité de Empresa.

2.- La comisión establecerá los objetivos a cubrir sobre las necesidades del uso del Euskara en los diferentes servicios, y realizará un estudio para conocer la situación actual y el sistema más adecuado para cubrir los objetivos que se planteen, el procedimiento de financiación se realizará de acuerdo con las subvenciones obtenidas y con un fondo de 1.800 € anuales, aportado por la empresa.

- a) Se establecen como criterios generales:
- ✓ Asistencia a centros homologados.
 - ✓ Asistencia a barnetegis o internados.
- b) Para beneficiarse de las facilidades referidas, deberán de acreditar, ser fijos y tener un año de antigüedad en la empresa.
- c) Asimismo, realizará un seguimiento para conocer de forma permanente el nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.

CAPITULO VIII.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 51.- Secciones Sindicales

Los trabajadores de una empresa afiliados a una Central Sindical podrán constituir Secciones Sindicales, debiendo acreditarlo personalmente ante la Dirección del Centro.

Artículo 52.- Delegado de las Secciones Sindicales

Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un Delegado de la misma, que será reconocido como tal por la empresa.

Dicho Delegado, con al menos un porcentaje de afiliación del 15%, tendrá derecho a 15 horas mes, retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 53.- Garantías y derechos de las Secciones Sindicales

1.- Ningún trabajador, miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

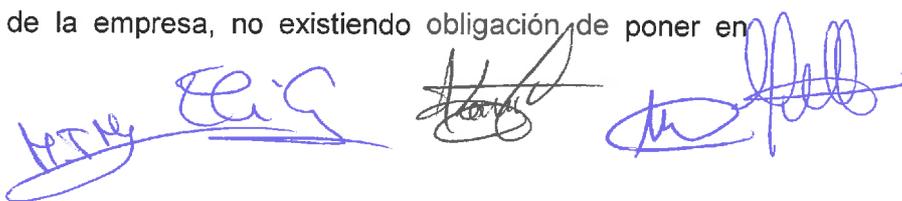
Todo miembro de una Sección Sindical, tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que sea elegido, tanto dentro como fuera de la empresa.

2.- Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical. Asimismo, podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tabloneros que a tal efecto, deberán establecerse por la empresa en sus dependencias y en los lugares que garanticen un adecuado acceso de todos los trabajadores. De todas las comunicaciones, avisos, publicaciones, etc. mencionados, se entregará una copia a la Dirección de la empresa.

Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados.

3.- La empresa facilitará los locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la empresa.

4.- Las Secciones Sindicales tendrán derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, no existiendo obligación de poner en

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there are two large, stylized signatures. On the left side, there are three smaller signatures, one of which appears to be 'ASPACE'.

conocimiento de la misma, el orden del día a tratar, aunque sí deben notificarse tales reuniones.

5.- Las Secciones Sindicales, tendrán derecho a ser informadas de los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo con la suficiente antelación al momento de producirse el cambio, como para que puedan tomar postura al respecto. Asimismo, tendrán derecho a recibir de la empresa toda información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

6.- En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas muy graves y graves contra cualquier trabajador miembro de una Sección Sindical, legalmente constituida, la empresa informará previamente a la sección sindical, con un mínimo de 72 horas de antelación a iniciar la tramitación de cualquier expediente, salvo petición expresa del interesado en sentido contrario. El incumplimiento de este requisito ocasionará la nulidad de cualquier tipo de medida que se tome contra el trabajador.

En este caso las Secciones Sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la empresa.

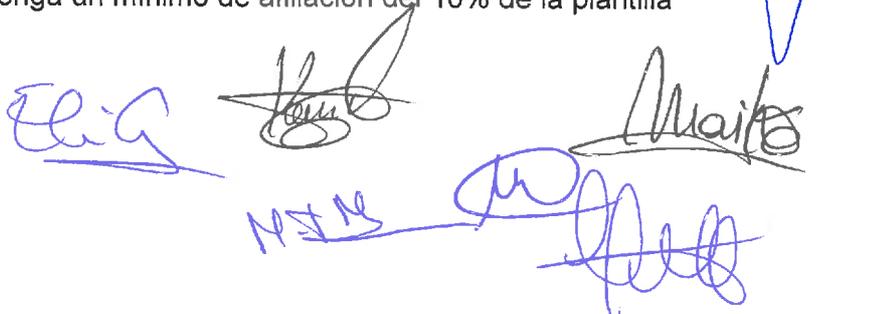
Artículo 54.- Derechos y garantías del Comité de Empresa y Delegados de Sección Sindical

Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, los miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a:

- a) 35 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la empresa.

Las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el Delegado Sindical) hasta el límite del doble de las que este apartado les reconoce, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
- ✓ Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.



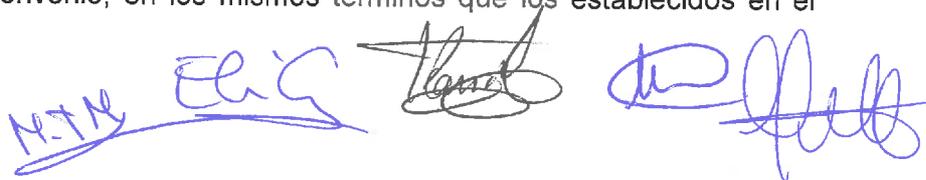
- ✓ Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- ✓ Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa. La Empresa abonará los viajes realizados exclusivamente para las reuniones a celebrar por el Comité de Empresa.

- b) Proponer a la empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de los trabajadores.
- c) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.
- d) No ser sancionados por su actuación como miembro del Comité o Delegados.
- e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.
- f) Podrán intervenir en la tramitación de los convenios colectivos.
- g) En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe de los Delegados de Comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual sin ser emitido, se entenderá por realizado.
- h) Asimismo, será preceptivo el informe del Comité de Empresa en materia de fijación de horario de trabajo y turnos, así como los cambios que se produzcan, pero todo ello con un carácter general.

Artículo 55.- Asambleas

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa, hasta un máximo de 11 horas anuales retribuidas a salario real, dentro de la jornada de trabajo. Así mismo, dispondrán de 2 horas mensuales adicionales durante la época de la negociación del Convenio, en los mismos términos que los establecidos en el



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'M. T. R.' and several other illegible signatures.

párrafo anterior. Dichas asambleas podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadores/as.

La Convocatoria de las asambleas es facultad del Comité de Empresa, a iniciativa propia o a propuesta de una sección sindical, preavisando de la celebración de las mismas a la Dirección de la empresa.

CAPITULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56.- Régimen disciplinario

El cumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio de ASPACE constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente Acuerdo, de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

1) Faltas

Las faltas disciplinarias podrán ser leves, graves y muy graves.

Son Faltas Leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.
- e) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios, cuando no constituya falta grave.
- f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Son Faltas Graves

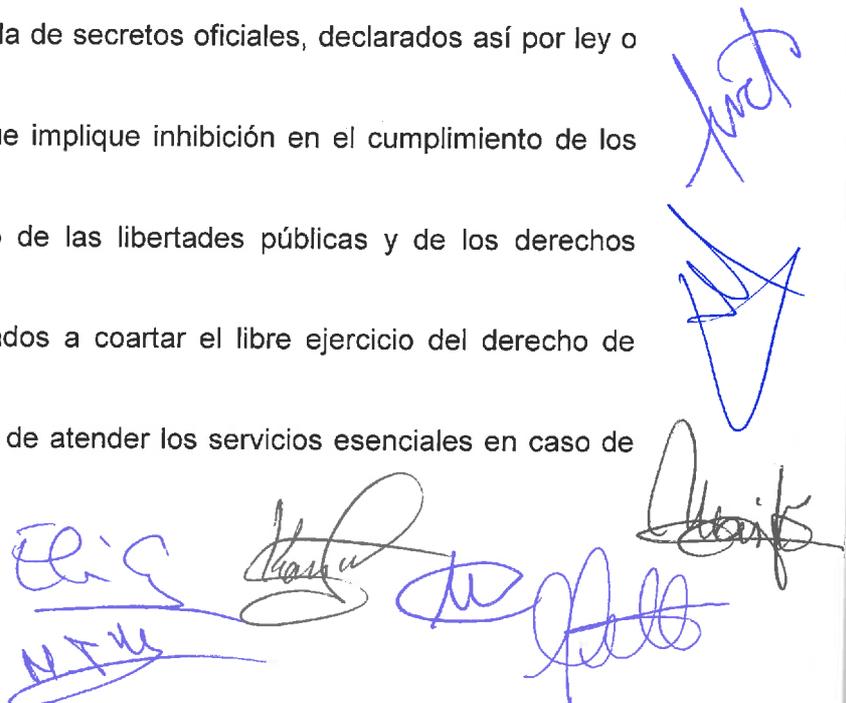
- a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores referidas al servicio.
- b) La falta grave de consideración con los-as administradores-as, usuarios y familiares de usuarios.
- c) Causar por negligencia o mala fe graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.
- d) Originar o tomar parte en altercados en los centros de trabajo

Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. On the right side, there is a large signature that appears to be 'Maito'. Below it, there are several other signatures, some of which are partially obscured or overlapping. The signatures are written in a cursive, handwritten style.

- e) El incumplimiento de deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la Empresa o se utilicen en provecho propio.
- f) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas por sus subordinados.
- g) La falta grave de consideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- h) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- j) El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.
- k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de 3 meses, cuando los dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- m) La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- n) No respetar los derechos de los usuarios.
- o) El uso indebido de los recursos y medios puestos al servicio de los usuarios.

Son Faltas Muy Graves

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) El abandono del servicio.
- c) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales.
- d) La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de los trabajos encomendados.
- e) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- f) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- g) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there are three distinct signatures, with the top one being the most prominent. On the left side, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized 'M' or 'N' followed by a flourish. The signatures are scattered across the bottom right and bottom left areas of the page.

- h) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.
- i) La reiteración en faltas graves.

2) Apercibimiento

No se trata de sanción. Su objeto es recordar a la persona requerida de la obligación de cumplimiento de los compromisos laborales para que en lo sucesivo, la acción objeto del apercibimiento, no vuelva a producirse.

3) Sanciones

a) Por razón de faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- ✓ Despido disciplinario
- ✓ Suspensión de empleo y sueldo

La sanción de despido se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá exceder de 60 días y si se impone por falta grave, no podrá ser superior a 15 días.

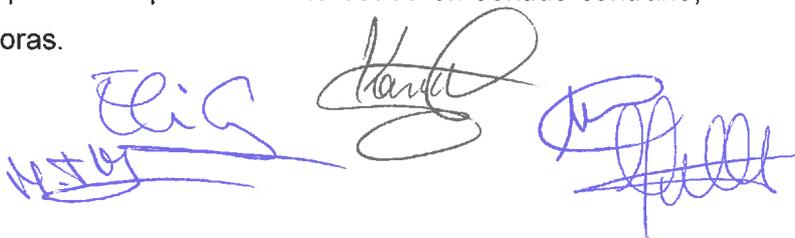
Las faltas leves, sólo podrán ser corregidas con expediente disciplinario.

b) Procedimiento sancionador:

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ Intencionalidad
- ✓ Perturbación del servicio
- ✓ Daños producidos a la empresa o a los administrados
- ✓ Reincidencia
- ✓ Grado de participación

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, salvo petición expresa del interesado en sentido contrario, en un plazo máximo de 72 horas.



Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado.

- c) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el momento de entrar en vigor la nueva LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, se incorporará al texto del presente acuerdo las mejoras que se contemplen en la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. PRECO II

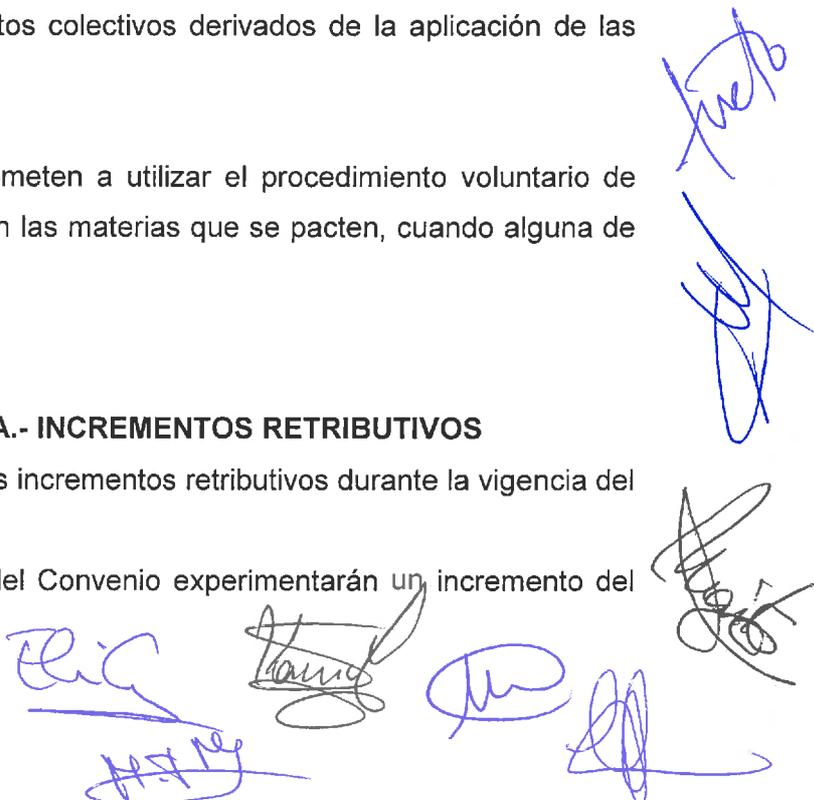
Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el BOPV número 131 de 03.07.1990, Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Así mismo, ambas partes se comprometen a utilizar el procedimiento voluntario de resolución de conflictos individuales en las materias que se pacten, cuando alguna de las partes solicite su intervención.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Las partes han acordado los siguientes incrementos retributivos durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- a) Para el año 2015, las tablas del Convenio experimentarán un incremento del 0,5%.



- b) En el año 2016, las tablas del Convenio experimentarán un incremento equivalente al porcentaje en que se incremente la tarifa por parte de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el servicio de Centro de Día.

En el supuesto de que la Diputación Foral de Gipuzkoa no incremente la tarifa del servicio de Centro de Día durante este año 2016 y si, además de lo anterior, el IPC del año 2016 es positivo, las tablas del Convenio Colectivo experimentarán un incremento del 0,5%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. INCREMENTO APORTACIONES A GEROA

A partir de la firma del presente Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2016, la aportación, tanto de la empresa como de los trabajadores, a GEROA se incrementará en un 0,2%, respectivamente.

A partir del 1 de enero de 2017, la aportación a GEROA, tanto de la empresa como de los trabajadores, se incrementará en un 0,1% respecto de la aportación que se viene realizando con anterioridad a la firma del Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1.- El nuevo plazo de período de prueba para los grupos M, N, P, Q, y R, regulado en el artículo 10, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del día siguiente al de la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

2.- La nueva jornada anual del personal de Servicios, regulada en el artículo 14, se aplicará a partir del 1 de enero de 2017. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a reducir la jornada anual de este personal en los próximos años con el objeto de que su jornada anual sea de 1.566 horas.

DISPOSICIÓN FINAL

Quedan derogados todos los acuerdos que con anterioridad a la firma del presente Convenio pudieran existir y que se opongan a lo pactado en el presente Acuerdo.

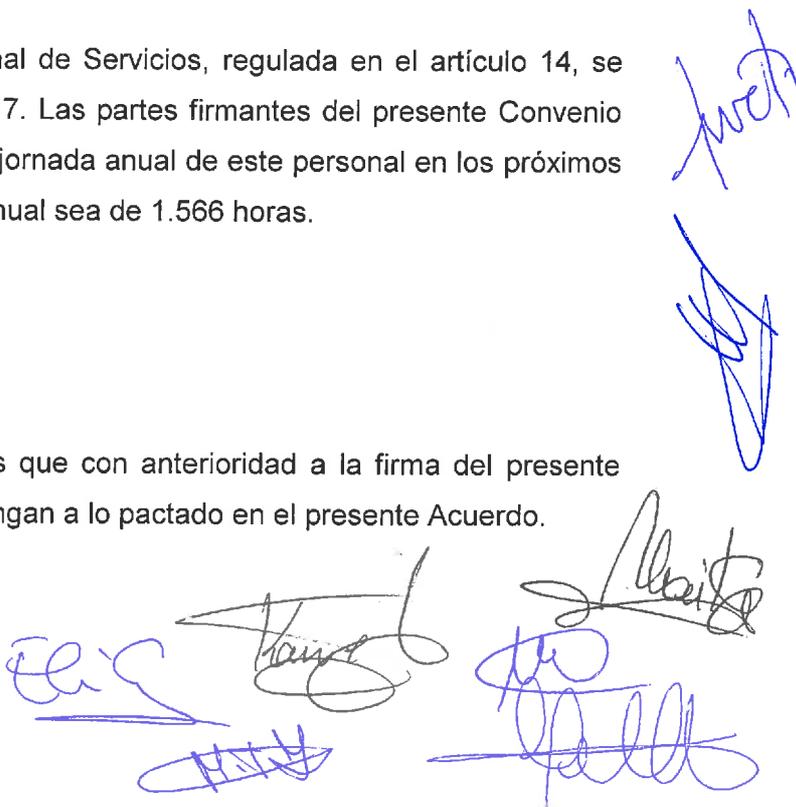
The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there are two distinct signatures, one above the other. On the left side, there are three signatures, with the top one being the most prominent and the others appearing as scribbles or less legible marks.

TABLA SALARIAL 2015

NIVEL	P.T. TABLA	CATEGORIA	1566	1705	1740	TRINIENOS TABLA
A	6537	Director General		5.498,75		60,62
B	6537					
C	6537					
D	6537	Director Médico		4.728,72		60,62
E	6537					
F	6537					
G	6537					
H	6537	Médico/Jefe Servicio		3.698,44		60,62
J	6537	Administrador		3.440,86		60,62
K	6537	Jefe Control Económico		3.272,01		60,62
L	5292					
M	5292	Asistente Social/Varios Puestos	2.448,02	2.665,32	2.720,03	49,07
N	5292	Fisioterapeuta	2.214,08	2.410,59	2.460,08	49,07
P	5292/4748	ATS/EL/Maestro/Sec/J.Man	1.977,47	2.153,15	2.197,20	48,78
Q	4748	J.Coc/Monit/Carp	1.740,83	1.895,45	1.934,34	44,03
R	4748	Gobern/Of.Administrativo	1.504,34	1.637,87	1.671,50	44,03
S	3813	Cui/Coci/Aux.Clinica	1.267,78	1.380,31	1.408,65	35,36
T	3813	Varios Puestos	1.031,19	1.122,73	1.145,78	35,36

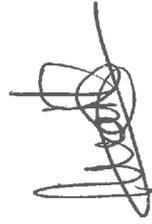










TABLA PRECIOS HORA 2015 PERSONAL FIJO Y EVENTUAL

NIVEL	1.566 Horas	1.740 Horas	P.Fijo/Eventual €/H
N	30.997,00		19,80
P	27.684,66		17,66
Q	24.371,65		15,56
R	21.060,76		13,45
S		19.721,05	11,33
T		16.040,91	9,22

