



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Asociación Gau-de en Favor de Personas con Discapacidad Intelectual (código de convenio número 48101702012018.).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 9 de julio de 2018.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**ASOCIACIÓN GAUDE EN FAVOR DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. CONVENIO COLECTIVO****CAPÍTULO I****CONDICIONES GENERALES****Artículo 1.— *Ámbito personal y funcional***

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Asociación Gaude en Favor de Personas con Discapacidad Intelectual (en adelante GAUDE), y las personas trabajadoras de la misma.

Artículo 2.— *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor, todos los efectos, desde el día de su firma por las partes legitimadas.

El convenio permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2019. Finalizada su vigencia, mantendrá su ultra actividad sin límite temporal, esto es, la aplicación normativa hasta que sea sustituido por la renovación de este.

La parte que promueva la negociación comunicará por escrito a la otra parte los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, debiéndose proceder a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo máximo de 15 días naturales, a partir de la recepción de la comunicación.

Artículo 3.— *Objeto*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre GAUDE y las personas trabajadoras incluidas en sus ámbitos personal, funcional y temporal.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en el Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad*

El Convenio tiene carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechado el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5.— *Comisión paritaria mixta*

Inmediatamente a la firma, se constituirá entre las partes firmantes una Comisión Paritaria Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión Paritaria estará conformada por tres representantes del Comité de Empresa y otros tantos representantes de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes. Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de un asesoramiento experto, si lo estima conveniente, teniendo, dicho asesoramiento voz, pero no voto.

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

Artículo 6.— *No discriminación*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, condición sexual, edad, etnia, diferencias religiosas, políticas, personales y sindicales, en materia salarial, ascensos



de categorías, responsabilidades, adjudicación de puestos vacantes y en cualquier otra materia.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Artículo 7.— Condiciones más beneficiosas

Podrán mantenerse a nivel particular determinadas condiciones que superen este convenio, reconocidas anteriormente a su firma. Esta garantía tiene exclusivamente carácter personal, por lo que no está vinculada a puesto de trabajo o categoría profesional.

En caso de ser mejoras económicas, las citadas cuantías que mejoren las retribuciones ordinarias del convenio figurarán en los recibos de salarios como «complemento personal» y con el carácter legal de complemento personal.

Artículo 8.— Organización del trabajo

La organización del trabajo, y por tanto, de todos los recursos materiales y humanos con que se cuente, será facultad de la dirección, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes por la legislación vigente.

Artículo 9.— Conflictividad laboral

Antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la misma empresa.

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES

Artículo 10.— Jornada Laboral

Se establece con carácter general una jornada anual de 1.593h (salvo con la excepción de aquellos-as trabajadores-as con los-as que se acordó una jornada de 1.721h).

Artículo 11.— Calendario laboral

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento, la Dirección confeccionará los calendarios correspondientes a los diversos servicios y centros. La entrega de calendarios al Comité se realizará en torno al mes de noviembre de cada año; y previa negociación con él, aplicará los mismos, atendiendo a las diversas modalidades de trabajo y horario existentes.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días de antelación y previa negociación con el Comité de Empresa, establecerá los ajustes necesarios en los mismos. Si se tratara de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se atenderá al procedimiento legalmente establecido.

En caso de discrepancia en la negociación de los calendarios y transitoriamente, se prorrogarán, si fuera posible, los criterios de los calendarios del año anterior; hasta tanto las cuestiones objeto de discrepancia sean sometidas y resueltas con los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO). El Comité Laboral en caso de que no aceptara los calendarios propuestos desde la Dirección, debe dejar constancia escrita de su propuesta concreta, de forma que las discrepancias puedan ser sometidas de forma inmediata a los citados procedimientos voluntarios. En caso contrario se aplicará la propuesta de la Dirección.

Si una vez realizado el calendario, los trabajadores superan la jornada anual, librarán durante el año las horas que excedan de dicha jornada.

Se establece para las personas trabajadoras cuya jornada diaria sea continuada 15 minutos diarios de descanso que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. El



disfrute de este periodo de interrupción de jornada se fijará en cada centro por la dirección de la misma, de tal forma que del mismo no se deriven efectos negativos para el servicio.

Artículo 12.— Vacaciones y compensación de exceso de jornada**1. Vacaciones:**

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anual de 30 días naturales. El disfrute del citado período vacacional, podrá fraccionarse en un máximo de cuatro periodos. Para la concreción de dicho disfrute se tendrán en cuenta las necesidades del servicio y lo pactado en cada calendario laboral. Se dará respuesta al conjunto de peticiones en un plazo máximo de 20 días.

- a) La distribución de los períodos de vacaciones se hará de mutuo acuerdo, y ajustándose a la naturaleza específica de los diferentes servicios, centros y programas y a la más correcta atención individual a las personas usuarias.

Las personas trabajadoras de los Servicios de Centros de Día y Centros Ocupacionales, disfrutarán de sus vacaciones necesariamente en el mes de agosto.

Para el personal de oficina, se explicitará en el calendario anual el número de días de vacaciones, debiéndose disfrutar el menos un 75% de los mismos en el periodo de jornada intensiva como está contemplado en su calendario.

Las personas trabajadoras del Servicio de Vivienda disfrutarán necesariamente de la primera quincena de agosto. Los días restantes se disfrutarán de forma continuada y su disfrute se fijará individualmente de acuerdo con la responsable. Se establece como fecha tope para solicitar las vacaciones, el 31 de marzo de cada año.

- b) En caso de que la Asociación, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación a la fecha del disfrute, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo le hubiesen ocasionado, previa justificación de los mismos.
- c) Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador/a, o sea declarado éste en situación de excedencia y aún no haya completado sus períodos vacacionales.
- d) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el actual artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador 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 dieciocho meses a partir de la fecha de alta.

- e) Las vacaciones se devengan por años naturales, es decir de enero a diciembre. Si el contrato de trabajo se lleva a cabo durante el año natural y por lo tanto la persona trabajadora contratada no realiza la jornada anual, disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a las horas trabajadas y por lo tanto la remuneración también será proporcional. El personal trabajador acudirá al Centro de trabajo los días que tenga que trabajar, aunque el mismo esté cerrado, para realizar funciones propias de su puesto; si no puede realizar



dichas funciones, disfrutará de todas las vacaciones, pero la remuneración será en función de la parte de vacaciones que le correspondan.

- f) Las personas trabajadoras del club de ocio (sábados y domingos), disfrutarán para el periodo completo (octubre-junio) de 4 días de libre disposición. Las que no trabajen todo el periodo, o lo hagan sólo uno de los dos días, disfrutarán de lo que les corresponda de forma proporcional.
- Estos días deberán ser solicitados por mail con antelación
 - No podrán coincidir con los días de excursión previamente fijados
 - No podrán coincidir al mismo tiempo dos personas del mismo grupo
 - No podrán coincidir más de dos monitores de permiso en el club.

2. Horas de compensación de exceso de jornada

a) Para los contratos con duración superior a un año, cumpliendo la jornada anual, cuando de los calendarios laborales a jornada completa para las y los trabajadores se deduzca que la distribución de la jornada produce un exceso de horas anuales superior a las necesarias para vacaciones, éstas serán contabilizadas como de compensación de exceso de jornada al año.

b) Las horas de compensación de exceso de jornada se pueden disfrutar de manera individualizada, consecutiva o alterna y pretenden ayudar a la conciliación de la vida personal y profesional.

c) Deberán solicitarse con una antelación mínima de 10 días salvo que se utilicen para responder a un supuesto de necesidad no planificable ni previsible y su concesión quedará supeditada al correcto funcionamiento del servicio.

d) Un máximo de un 25% de las horas podrá ser fraccionado a criterio del trabajador y el resto por medios días como mínimo (fracciones mínimas de 4 horas)

e) Si al finalizar el año, quedaran horas de libre disposición de exceso o defecto, éstas se ajustarán como tope hasta el 1 de marzo del año siguiente.

Artículo 13.— Horas extraordinarias

Se mantiene la supresión de horas extraordinarias.

No obstante si se incurriesen en horas extraordinarias para solventar imprevistos o urgencias, dichas horas se compensarán con descanso dando lugar cada una de ellas a un descanso compensatorio de una hora y media.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

Artículo 14.— Salario anual

1. Tablas salariales aplicables

	Salario base	
	Mensual	Anual
Responsables		
Responsable de servicio	2.270,62	31.788,68
Profesional atención directa		
Monitor/a de centro (*)	1759,51 (*)	24.633,14
Monitor/a de vivienda	1.759,51	24.633,14
Cuidador	8,84€/hora	17.922,70
Fisioterapeuta	1.928,63	27.000,81
Logopeda	1.928,63	27.000,81
Monitor/a de ocio (sábados y domingos): 9h/semana	254,58	3.564,12
Monitor/a de deporte	7,07 €/hora	14.334,10



	Salario base	
	Mensual	Anual
Apoyo a los servicios		
Trabajo social	1.759,51	24.633,14
Personal Administrativo	1.759,51	24.633,14
Personal Técnico/coordinador	1.759,51	24.633,14
Prospector/a laboral	1.759,51	24.633,14
Preparador/a laboral	1.416,81	19.835,34
Servicios auxiliares		
Acompañante de autobús	1.187,28	16.621,90
Auxiliar de mantenimiento	1.315,65	18.419,11
Personal de limpieza	1.264,80	17.707,17
Auxiliar de limpieza	7,26 €/hora	14.719,32
Personal servicio doméstico	1.523,38	21.327,37
Auxiliar servicio doméstico	8,04 €/hora	16.300,73

(*) Este salario se corresponde con una jornada de 1.593 horas. Para los casos en que se haya pactado una jornada de 1721h/año, el salario se incrementará proporcionalmente.

Los salarios reflejados en el cuadro adjunto corresponden a jornadas completas, en el caso de contrataciones a tiempo parcial, el salario se calculará proporcionalmente.

Debido al carácter temporal y específico de los contratos suscritos con las personas con categoría de cuidador-a de respiro de Casa Zuazo, se establece en este caso un salario por hora efectiva de trabajo de 8,84 € / h que comprende todos los conceptos y complementos salariales (descansos, nocturnidad, domingos y festivos, etc.)

2. Se fija la retribución anual en 14 pagas, correspondientes a 12 pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias a abonar antes del 15 de julio y 24 de diciembre respectivamente. La cantidad resultante de esta división tendrá el concepto de salario base. El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio prestado.

3. El salario anual citado corresponde a la jornada completa, por lo que las personas con contrato a tiempo parcial percibirán una retribución proporcional a la jornada anual que efectivamente realice.

4. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, antes del 5º día del mes siguiente, comprometiéndose la empresa a realizar el pago en la medida de lo posible, el último día hábil del mes en curso.

5. Se acuerda un incremento salarial de acuerdo con lo siguiente:

- En 2018 se aplicará un incremento al salario base y complementos (salvo complemento de antigüedad consolidada) de IPC + 0,5% (1,6%) a partir del mes de la firma del presente convenio.
- En 2019 se aplicará un incremento al salario base y complementos (salvo complemento de antigüedad consolidada) de IPC + 0,5%.

A todos los efectos se tomará como referencia, el IPC de Bizkaia a 31 de diciembre del año anterior.

6. Si se generara un nuevo grupo profesional en GAUDE que no apareciera en el artículo 22 de este convenio se consensuará con el comité la retribución anual a percibir.

Artículo 15.— Complemento de antigüedad

1. El personal tendrá derecho a un complemento por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la Asociación, que se abonará en 14 pagas, correspon-



dientes a 12 mensualidades ordinarias y dos extraordinarias a abonar antes del 15 de julio y del 24 de diciembre.

2. Las personas trabajadoras que a la firma del Pacto de 13 de octubre de 2008, ya hubieran alcanzado 9 trienios, no devengarán nuevos Trienios, al haberse acordado para los-as mismos-as un límite máximo de 9 Trienios con el antiguo sistema porcentual. Por el contrario, para el resto de los-as trabajadores-as, se establece un límite máximo de 10 Trienios.

3. En los casos de contrato a tiempo parcial, las cantidades serán proporcionales a la jornada establecida en el contrato.

4. El aumento por antigüedad se hará efectivo en el mismo mes de cumplimiento de trienio.

5. Las cantidades a aplicar por este concepto quedan reflejadas en el cuadro presentado a continuación.

	Antigüedad Mensual (€)
Responsables	
Responsable de servicio	50,63
Profesional atención directa	
Monitor/a de centro (*)	46,32 (*)
Monitor/a de vivienda	46,32
Fisioterapeuta	48,40
Logopeda	48,40
Monitor/a de ocio (sábados y domingos): 9h/semana	10,42
Monitor/a de deporte	30,00
Apoyo a los servicios	
Trabajo social	46,32
Personal Administrativo	46,32
Personal Técnico/coordinador	46,32
Prosector/a laboral	46,32
Preparador/a laboral	37,30
Servicios auxiliares	
Acompañante de autobús	31,89
Auxiliar de mantenimiento	34,63
Personal de limpieza	33,29
Personal servicio doméstico	40,09

(*) Esta antigüedad se corresponde con una jornada de 1.593 horas. Para los casos en que se haya pactado una jornada de 1.721h/año, el importe se incrementará proporcionalmente.

6. Dichas cantidades se actualizarán de acuerdo con lo estipulado en el artículo 14, apartado 5.

7. El complemento personal por «antigüedad consolidada», no se actualiza.

Artículo 16.— Plus de nocturnidad en el servicio de vivienda

Se entenderá por trabajo en periodo nocturno o turno de noche, el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana.

Como sistema general, las horas trabajadas durante el periodo nocturno tendrán un complemento salarial de 1,90 euros por cada hora efectiva de trabajo. Este complemento será efectivo el mes de la firma del presente convenio.



El reparto de horas nocturnas entre el personal del mismo centro, se realizará de la forma más equitativa posible.

No se le puede obligar a realizar trabajo nocturno a la persona trabajadora que se encuentre embarazada, ni durante dicho periodo, ni a lo largo de un periodo consecutivo al parto que determina la autoridad competente en materia de salud y seguridad. Si desea hacer uso de esta posibilidad, debe ser destinada a un trabajo diurno siempre que sea posible.

Artículo 17.—*Plus de domingos, festivos oficiales, Navidad y Año Nuevo en el servicio de vivienda*

Las personas trabajadoras, percibirán un complemento de 1,13 euros por cada hora efectiva de trabajo en domingo.

La hora de trabajo efectiva en festivos oficiales, tendrá un complemento de 0,5 horas por hora trabajada.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán una consideración especial, y por ello, se acuerda un complemento, (no acumulable al plus de domingos pero si al de festivo oficial de 3,75 euros por hora.

Para las personas trabajadoras a turnos, y a estos efectos, se considera que la noche por la que corresponden estos complementos es la del turno que comienza en el día anterior y finaliza en domingo o festivo.

Artículo 18.—*Dietas y kilometraje*

En los casos en que la persona trabajadora utilice el vehículo de su propiedad al servicio de la Asociación, percibirá de la misma la cantidad de 0,27 euros por kilómetro.

En aquellos supuestos en que las personas trabajadoras, por motivos de trabajo tengan que pagarse la manutención, la empresa abonará dicha cantidad mediante la presentación de la correspondiente factura.

Artículo 19.—*Gastos de desplazamientos*

Los-as trabajadores-as en plantilla tendrán derecho al abono de los gastos por desplazamientos desde su domicilio al centro de trabajo con un límite máximo de 11 meses al año y de 90 euros mensuales que se actualizará anualmente en base al IPC de Bizkaia a 31 de diciembre del año anterior.

Estos gastos por desplazamientos se seguirán abonando siempre y cuando se cumplan las condiciones que lo motivaron:

- Se pagará el medio de transporte público menos gravoso.
- Residir en un municipio distinto al del centro de trabajo.
- Acreditar este domicilio con un volante de empadronamiento.
- El cambio de residencia de la persona trabajadora no supondrá un mayor coste para la empresa, debiendo este ser asumido por la persona trabajadora.
- No se satisfarán gastos de desplazamiento más allá de la provincia de Bizkaia.
- Es responsabilidad de las personas trabajadoras, que su domicilio esté debidamente actualizado en Administración. De detectarse que no ha sido así, se podrán adoptar medidas con carácter retroactivo.
- En el supuesto de que un trabajador cambie de centro de trabajo, se adecuarán los gastos de desplazamiento que le correspondan de acuerdo con la nueva situación.

Artículo 20.—*Trabajos de distinta categoría*

En caso de necesidad o por voluntad de la persona trabajadora y de la Dirección, la Asociación podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose la persona trabajadora a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.



La persona trabajadora que realice funciones superiores a la que tiene reconocida por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante 2 años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes siempre que tenga la titulación necesaria, y salvo en los supuestos de realización de trabajos de superior categoría por sustitución de otra persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo. Cuando transitoriamente se le encomiende expresamente al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional recibirá la retribución señalada a aquella, en tanto subsista la situación.

Artículo 21.— Ropa de trabajo

1. La Asociación proveerá a las personas trabajadoras que por sus funciones lo requieran, un uniforme de trabajo.
2. La Dirección anualmente puede establecer que la ropa de trabajo sea adquirida por persona trabajadora, y en ese caso compensará a cada trabajador-a con la cantidad de 95 euros/año, actualizable de acuerdo con el artículo 14, apartado 5.
3. A los trabajadores-as con contrato a tiempo parcial se les entregará la cantidad equivalente en proporción a su jornada. Si un-a trabajador-a a tiempo parcial desempeña su trabajo en más de dos centros, tendrá derecho al 100% del importe.
4. En los casos en los que sea la persona trabajadora quien adquiera su ropa de trabajo, deberá cumplir con las pautas o recomendaciones indicadas en la evaluación de riesgos laborales de cada puesto de trabajo. Asimismo, se deberá ceñir a la ropa estipulada para cada puesto y deberá presentar las correspondientes facturas acreditativas.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, SELECCIÓN DE PERSONAS, FORMACIÓN**Artículo 22.— Sistema de clasificación profesional**

La Asociación GAUDE cuenta con su propio sistema de clasificación profesional que se ajusta al ámbito de la Entidad y se adapta a la legalidad vigente en materia de clasificación profesional. Este sistema de clasificación profesional se divide en 5 grupos profesionales: Dirección, Responsables, Profesional de Atención Directa, Servicios Auxiliares y Apoyo a los Servicios.

En detalle:

Dirección:

- Gerencia.

Responsables:

- Responsable de centros.
- Responsable de viviendas.
- Responsable de psicología.
- Responsable de Apoyo y Respiro Familiar.
- Responsable de ocio.
- Responsable de administración.

El Grupo de Responsables está formado por puestos de confianza.

Profesional de atención directa:

- Monitor/monitora.
- Cuidador/ cuidadora.
- Fisioterapeuta.
- Logopeda.

Servicios Auxiliares:

- Personal de servicio doméstico.
- Personal de limpieza.



- Personal de mantenimiento.
- Auxiliar autobús.
- Apoyo a los servicios:*
- Personal administrativo.
- Técnico/Coordinador.
- Trabajo social.
- Prospector/ prospectora laboral.
- Preparador/preparadora laboral.

Por tanto, no será de aplicación a la plantilla de GAUDE, en ningún caso, lo establecido en el Título Segundo del XIV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, cuyo contenido está referido al desarrollo profesional y la clasificación profesional.

Artículo 23.— *Personas con discapacidad intelectual*

Será misión especial de la entidad la reserva de aquellos puestos de trabajo que así lo permitan a trabajadores/as con discapacidad intelectual. La idoneidad o no de los mismos será decidida por la Dirección.

Artículo 24.— *Selección de personas*

Para las vacantes producidas en la organización, entendiéndose como vacante la situación producida cuando en un puesto de trabajo ya existente haya una baja definitiva por cualquier motivo, y se decida volver a cubrir, o bien cuando en un centro ya existente en la organización se decida aumentar la plantilla establecida hasta el momento. La dirección definirá los requisitos de acceso al citado puesto, que serán comunicados al Comité de Empresa y publicados en la convocatoria correspondiente, la cual se publicará con la antelación suficiente para que todas las personas interesadas se puedan inscribir.

Estos requisitos contarán como mínimo con la titulación mínima necesaria para acceder al puesto de trabajo y la determinación de sus equivalencias.

Cumplidos los requisitos anteriores, se procederá a estudiar las candidaturas, valorándose (el siguiente listado no marca ningún orden de prevalencia de un concepto frente a otro):

- Traslados: entendiéndose como tal las candidaturas con contrato indefinido, misma categoría y de la misma jornada.
- Mejoras de empleo: entendiéndose como tal las candidaturas con contrato indefinido, misma categoría y jornada diferente
- Apoyos habituales: candidaturas sin relación laboral estable
- Cambio de puesto: entendiéndose como tal las candidaturas con contrato indefinido y diferente categoría, independientemente de su jornada.
- Externas: candidaturas no incluidas en ninguna de las categorías anteriores.

De manera conjunta a los criterios anteriores, se utilizarán para la selección aquellos que se hayan explicitado en la convocatoria y los que resulten de especial importancia para el desempeño del puesto (antigüedad en el puesto, antigüedad en la asociación, experiencia, competencias, formación complementaria, idiomas. etc.).

Con carácter previo a las entrevistas, el comité será informado del número de candidaturas recibidas, del número de personas seleccionadas para las entrevistas y de la fecha prevista para la realización de las mismas.

Los puestos de responsables son puestos de confianza cuya designación dependerá de directamente Dirección.

El Comité será informado del resultado de los procesos de selección. La designación final dependerá siempre de Dirección.



La Dirección trabajará junto con el comité en el diseño de una baremación de los criterios de selección a aplicar en los procesos.

Artículo 25.— Formación profesional: principios generales

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la especial importancia de la formación en organizaciones al servicio del progreso humano y con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de su plantilla, de acuerdo con la exigencia de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de mantener una política de formación, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.

Al objeto de evaluar y detectar las necesidades formativas, la Dirección realizará encuestas y otro tipo de consultas, individuales o por servicios. En función de las necesidades de formación detectadas elaborará un Plan de Formación. La Entidad informará al comité del contenido, horarios, fechas y lugares de las jornadas de formación que se contemplen en el plan de formación.

El personal asistente a las formaciones dispondrá del tiempo necesario para acudir a las mismas. El lugar y el horario de la formación deberán adecuarse al lugar y al horario de las personas trabajadoras con el fin de facilitar la asistencia.

La Asociación, previa solicitud del asistente, expedirá las certificaciones acreditativas de la asistencia a las jornadas de formación, así como el contenido, y lugar en el que se han impartido las mismas. Las personas trabajadoras, previa solicitud de la entidad, firmarán los partes de asistencia a las formaciones y cumplimentarán una encuesta de satisfacción de la misma.

Asimismo, se tendrán en consideración propuestas de formación a petición individual de las personas trabajadoras, acordándose en ese caso individualmente las condiciones a aplicar (si se considera o no tiempo de trabajo y si la empresa financia o no la misma y qué medida).

Cupo de Horas:

Se establece para todas las personas trabajadoras con contrato superior a seis meses y para quienes encadenen contrataciones temporales durante seis meses o más en un plazo de un año, un cupo de 10 horas de formación bianuales. Estas horas computarán como trabajo efectivo. Si la asociación no ofrece la formación, computará en el calendario como tiempo efectivamente trabajado. En caso de que la persona trabajadora renuncie a la formación, no tendrá derecho a computar esas horas de formación como efectivamente trabajadas.

CAPÍTULO V**CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL****Artículo 26.— Licencias retribuidas**

1. Licencia por matrimonio o pareja de hecho (*): 15 días naturales contados a partir del primer día laborable tras el hecho causante. Se acreditará mediante certificado del juzgado. Un segundo matrimonio o unión de hecho con la misma persona no generará un permiso adicional por este concepto.
2. Nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija: dos días naturales a partir del hecho causante. Se acreditará mediante el libro de familia.
3. Enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización:
 - Cónyuge, pareja de hecho (*), hijo-a: 5 días laborables.
 - Padre, madre y padre y madre políticos: 3 días laborables.
 - Hijos-as políticas, hermanos-as, hermanos-as políticos, abuelos-as, nietos-as: 2 días laborables.



Los días pueden ser consecutivos o alternos mientras dure el ingreso hospitalario. Se acreditará mediante certificado médico u hospitalario.

4. Fallecimiento:

- Cónyuge, pareja de hecho (*), hijo, hija, padre y madre: 5 días naturales.
- Hijo político, hija política, padre político, madre política, hermano, hermana, hermano político, hermana política, nieto, nieta, abuelo, abuela, abuelo político, abuela política, nieto, nieta: 2 días naturales (coincidiendo al menos uno de ellos con el día del funeral o sepelio).

Se acreditará mediante documento que lo acredite.

En el caso del punto 3 y 4 la licencia se ampliará un día más si el hecho causante se produce a más de 200 km y dos días más si se produce a más de 400 km.

5. Intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario de cónyuge, pareja de hecho (*), padre, madre, hijo, hija, padre político y madre política, hermanos-as, abuelos-as y nietos-as: 1 día.

Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise de reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho (*), padre, madre, hijo, hija, hermanos-as, abuelos-as y nietos-as.

Se acreditará mediante certificado médico u hospitalario.

6. Hospitalización domiciliaria de cónyuge, pareja de hecho (*), padre, madre, hijo, hija: 2 días naturales. Se acreditará mediante certificado hospitalario. Esta licencia no es acumulable a las licencias estipuladas en el número 3 y 5.

7. Traslado de domicilio: 1 día.

Comunicando en administración el nuevo domicilio.

8. Matrimonio de padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana: el día del hecho causante.

Se acreditará mediante documento que lo acredite.

9. Exámenes que se realicen en centros oficiales como consecuencia de estudios que posibiliten la obtención de un título oficial: por el tiempo necesario para la prueba. En caso de hacer turno de noche previo al examen, la entidad se compromete facilitar a la persona trabajadora la libranza desde las 22:00h de dicho turno, recuperándose dichas horas en otro momento a convenir entre las partes.

Se acreditará mediante el certificado oficial del centro.

10. Tramitación de documentos personales (DNI, pasaporte): por el tiempo necesario para su cumplimiento cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

11. Deberes inexcusables de carácter público: por el tiempo indispensable. Se consideran deberes inexcusables de carácter público; citaciones de Juzgados y/o comisarías.

12. Consultas médicas: el tiempo necesario siempre que las asistencias estén debidamente justificadas y sea imposible acudir a la consulta, tratamiento o exploración fuera de las horas de trabajo, por no tener establecido el centro donde se realicen un horario no coincidente con la jornada laboral de la persona trabajadora afectada. Se certificará entregando el justificante que lo acredite.

13. Acompañamiento a consultas médicas a familiar y por el tiempo indispensable:

Se establece asimismo y para los años de duración del presente convenio, que las personas trabajadoras puedan disfrutar de un permiso especial para realizar acompañamientos a médicos en las siguientes condiciones:

- Se podrán realizar un máximo de 5 acompañamientos al año por el tiempo imprescindible para la realización del mismo y siempre y cuando resulte imposible acudir al servicio médico fuera del horario laboral de la persona trabajadora o del de la persona acompañada.



- Se podrán realizar los acompañamientos a médicos de padres/madres, hijos/as, cónyuge/pareja de hecho (*) y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.
- Se deberá presentar justificante donde figure la hora de entrada y de salida del servicio. En caso de no presentar dicho justificante, las horas correrán a cargo del/la trabajador/a.

En las futuras revisiones del presente convenio, la dirección y el comité valorarán el uso y funcionamiento de esta nueva licencia retribuida y la idoneidad de mantenerlo así o modificarlo de cara a una nueva negociación.

14. Lactancia por hijo/a menor de 9 meses: una hora de reducción de la jornada diaria que coincidiera con el inicio o la finalización de esta. Podrá acumularse de forma que su disfrute pueda realizarse por jornadas completas continuadas, pudiéndose acumular todas las horas para ser disfrutadas conjuntamente al final del periodo de maternidad. Sólo causarán derecho a la hora diaria de reducción los días efectivamente trabajados.

(*) Para el disfrute de las licencias por «Pareja de hecho» esta se acreditará mediante certificado del juzgado o certificado de convivencia emitido por el registro oficial correspondiente.

Artículo 27.— Licencias no retribuidas

1. Todo el personal de la entidad podrá solicitar hasta 15 días de licencia no retribuida al año, por cuestiones personales, que se concederán siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Podrá solicitar licencia sin sueldo, por un periodo de hasta seis meses, la persona trabajadora que deba hacer frente a graves circunstancias familiares tales como enfermedad grave o invalidez de parientes de primer grado a su cargo.

Artículo 28.— Excedencias forzosas

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y se concederá previa comunicación escrita en los siguientes supuestos:

1. Nombramiento de cargo público que por designación o elección imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece la persona trabajadora tenga representatividad legal.
3. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por el tiempo en que la persona permanezca en situación de incapacidad temporal, con prórroga o pendiente de la resolución de invalidez.

Artículo 29.— Excedencias voluntarias

La excedencia voluntaria es la que se concede a la persona trabajadora por motivos particulares.

La persona trabajadora que la solicite deberá tener al menos un año de antigüedad y contrato indefinido en GAUDE.

Durante el periodo en que la persona trabajadora que la solicite permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de seis meses y un máximo de cinco años y no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos 4 años.

La persona trabajadora tiene derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar puesto.



La persona excedente voluntaria que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en la asociación

Artículo 30.— Excedencia inferior a un año por formación

El personal con un año de ejercicio activo y continuado en GAUDE tendrá derecho a una excedencia de un año o inferior para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

En caso de concesión de excedencia de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viajes de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad de la persona trabajadora, todo ello justificado satisfactoriamente, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días.

Artículo 31.— Excedencia especial por maternidad, paternidad y cuidados de familiares

La persona trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de empresa, no obstante si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de esta.

Cuando una nueva persona trabajadora causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, excedencia por maternidad y cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo. La empresa podrá solicitar a la persona trabajadora, a su reincorporación, que acredite mediante la aportación de un certificado de vida laboral, que no ha prestado servicios laborales para otra empresa durante el periodo de excedencia.

Artículo 32.— Permiso parcialmente retribuido

Aquellas personas profesionales con una antigüedad superior a 8 años en la asociación tienen la posibilidad de solicitar un año «sabático» en el cual se retribuye parcialmente y no se realiza trabajo efectivo alguno, en las siguientes condiciones:

Durante los cinco años de la duración del acuerdo se cobrará 81% del salario base y antigüedad, trabajando durante los 4 primeros años el 100% de la jornada, cotizándose durante los cinco años por el importe que se cobra cada año. En ningún caso supondrá pérdida de antigüedad de la persona trabajadora, pero ese año no generará una mayor antigüedad.

No podrá disfrutar de dicho permiso más del 10% de las personas trabajadoras de cada centro, siendo como mínimo una persona trabajadora por centro de trabajo.

La persona que opte por este permiso deberá firmar un documento entre las partes donde aparezca recogido dicho acuerdo personal.



Se podrá renunciar al permiso cuando por causas sobrevenidas se produzca alguno de los supuestos que se enuncian y el mantenimiento del permiso en dichos supuestos conlleve situaciones de grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional:

- Fallecimiento de cónyuge, unión de hecho estable o de hijos-as
- Enfermedad grave de la persona interesada
- Expediente de incapacidad en curso

El permiso será revocado si incurre en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento de persona interesada
- Estar incurso en expediente de incapacidad en curso en el que recaiga propuesta o dictamen favorable.
- Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave
- Cese en la relación laboral

La revocación y la renuncia deberán ser aceptadas o rechazadas en el plazo de tres meses por la Dirección. No se aceptarán una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo y la regularización de las retribuciones y cotizaciones devengadas desde que se inició el permiso, en los siguientes doce meses que la persona trabajadora permanezca en la asociación.

Artículo 33.— Reintegro después de excedencias

Los excedentes y las excedentes forzosas y los que tengan derecho a reintegro automático, que al cesar en tal situación no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la asociación.

Artículo 34.— Licencias por Maternidad/paternidad/adopción

Se atenderá a lo estipulado en la normativa legal vigente en cada momento.

A título de referencia y sin perjuicio de que la numeración pueda variar, los artículos específicos aplicables serían:

- Licencia por maternidad: artículo 48.4 del ET.
- Licencia por paternidad: artículo 48.7 del ET.
- Licencia por adopción: artículo 48.5 del ET.

Si se produjesen cambios sustanciales de la normativa, ambas partes revisarán conjuntamente sus consecuencias y la aplicación de la mismas.

Artículo 35.— Violencia de género

La persona trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Para ello deberán presentar documento que lo acredite (auto de medidas cautelares, resolución judicial o similar).

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 36.— Riesgos laborales y vigilancia de la salud

La entidad garantizará la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a una revisión médica anual previa aceptación del interesado al efecto. La dirección de GAUDE informará a los representantes del personal sobre los servicios que en esta materia, ofrece los servicios de prevención contratados.

La empresa se compromete a tratar individualmente las situaciones de riesgo por maternidad en los puestos de trabajo de atención directa intentando eliminar la situación de riesgo de acuerdo con la trabajadora y con la mediación del comité de salud.

Artículo 37.—Medidas de protección contra el acoso sexual o moral

Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, GAUDE manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VII

COMPLEMENTO GARANTÍA, JUBILACIÓN, Y SEGUROS

Artículo 38.—*Incapacidad Temporal*

1. A las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional o derivada de accidente de trabajo, la Entidad garantizará tanto en las mensualidades como en las pagas extras la totalidad del salario por los conceptos de salario base y antigüedad, abonando desde el primer día y por espacio máximo de 360 días, la diferencia existente entre la prestación que concede la seguridad social y el importe resultante de salario base y antigüedad.

2. No se tendrá derecho a un nuevo periodo de garantía en aquellos casos en los que por incapacidades temporales reiterativas, debidas a la misma causa, se hubiera alcanzado la totalidad del periodo y entre un alta y la siguiente baja no hubieran transcurrido 6 meses.

Artículo 39.—*Jubilaciones anticipadas y contrato de relevo*

1. Si la situación económica y organizativa lo permiten, la Entidad facilitará a los/as trabajadores/as que así lo deseen el paso a la jubilación parcial siempre que esta sea legalmente posible y pueda cubrirse mediante el denominado Contrato de Relevo.

2. Las partes firmantes se comprometen, si la situación económica y organizativa lo permiten, a impulsar la aplicación del contrato de relevo por jubilación parcial para los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos legales exigibles en cada momento. La Entidad valorará la contratación como relevistas a trabajadores-as de la Asociación con contratos temporales a tiempo parcial para sustituir a los-as que pasen a situación de jubilación parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos estipulados en la convocatoria del puesto. Estas personas deberán cumplir además las condiciones establecidas en la legislación vigente para que el/la relevado/a pueda acceder a la jubilación parcial.

Artículo 40.—*Seguro de responsabilidad civil*

La asociación deberá contar con una póliza de seguro que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todas las personas trabajadoras. Se informará al comité del contenido de la citada póliza.

CAPÍTULO VII

EUSKALDUNIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo sectorial constatamos la escasa presencia que el euskera tiene en el mundo laboral. Al objeto de que este proceso de normalización lingüística sea una realidad acorde con la exigencia y evolución de la sociedad en las que están insertas las entidades y los recursos humanos afectados por este Convenio Colectivo, nos comprometemos a articular las medidas necesarias para



avanzar en el cumplimiento de tal objetivo y asentar las bases para avanzar hacia un plan de euskaldunización.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORES

Artículo 41.— *Comité de Empresa*

GAUDE reconoce a los sindicatos implantados en la plantilla como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con los y las trabajadores/as, respetándose el derecho de todos los-as trabajadores/as a sindicarse libremente y a participar activamente, no pudiéndose supeditar el empleo o el desarrollo profesional dentro de la empresa de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación y actividad sindical.

Para facilitar la actividad sindical, el Comité de Empresa podrá promover la acumulación de horas de uno o varios miembros del Comité, por cesión de horas por parte de los otros miembros.

Los miembros del Comité de Empresa tienen derecho a recibir la documentación a la que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. En particular,

- Conocer el balance, cuenta de resultados y memoria.
- Auditoría general.
- Criterio de reparto e imputación de los costes de servicios generales.
- Cuota asociativa y precios por contraprestación de servicios.
- Presupuesto anual.

Artículo 42.— *No discriminación*

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones.

Artículo 43.— *Derecho de reunión*

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras tienen a reunirse en Asamblea en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades previstas y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al Responsable del Centro y a la Dirección con la antelación debida

Artículo 44.— *Horas sindicales*

Los delegados y delegadas de personal, sindicales y miembros del Comité de Empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

En este sentido dispondrán del tiempo necesario para asuntos relacionados con su cargo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 45.— *Funciones*

El Comité de Empresa o en su defecto los Delegados/as de Personal, son el órgano de representación colectiva de todas las personas trabajadoras de GAUDE.

Serán funciones de los mismos las expresadas en el Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO IX
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 46.— Faltas

Para el personal afectado por este pacto, se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad, injustificadas en el puesto de trabajo en un periodo de 30 días.
- Faltar injustificadamente al trabajo más de un día, en un periodo de 30 días.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que originen a la Asociación, a las personas usuarias o a los-as compañeros-as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- No entregar los partes de baja, confirmación de baja y alta en los tiempos marcados.
- Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de 30 días.
- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- La falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa, los atendidos o los compañeros/as.
- Discusiones públicas con compañeros-as de trabajo en el Centro que menosprecien la imagen de un-a trabajador-a.
- La actuación con personas con discapacidad o sus familiares que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno-a de ellos-as, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días y veinte faltas en un año.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de 30 días.
- La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno-a de ellos-as.
- El abandono del trabajo o negligencia grave, cuando cause graves perjuicios a la Empresa o pueda originarlos a los-as usuarios-as o trabajadores-as.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a los usuarios-as, familiares o compañeros/as de trabajo, así como el mobbing.
- El abuso de autoridad.
- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguiente a haberse producido la primera infracción.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y en el trabajo diario y el hurto, robo o complicidad, tanto a la Asociación como



a terceras personas, cometidos dentro de las dependencias de la Asociación o durante el servicio.

- La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 47.— Sanciones

La Asociación tiene facultad de imponer sanciones. Las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada. Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes de los trabajadores. Las sanciones que se podrán poner son las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- Por faltas graves: amonestación por escrito con conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión del empleo y sueldo o despido.

La tramitación de las sanciones graves y muy graves será realizada de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Aviso de la sanción: la asociación comunicará al Comité de Empresa y a la persona afectada la apertura de expediente, donde constará la falta imputada, los hechos que la motivan y la sanción que le corresponde.
2. Derecho a réplica: la Asociación facilitará al personal dar su versión, por escrito y/o mediante reunión con la Dirección. El Comité de Empresa será informado del proceso.
3. Tramitación de la sanción definitiva. El Comité de Empresa será informado de la resolución del expediente.

Artículo 48.— Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los 10 días, en caso de faltas graves, a los 20 días y en caso de faltas muy graves, a los 60 días. En todos los casos se contará desde el día en que la Asociación tuvo conocimiento de su comisión.

La Dirección de GAUDE, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior de la persona trabajadora, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

DISPOSICIONES FINALES**Disposición final primera.— Mesa de prejubilaciones**

Asociación y comité acuerdan constituir una mesa de trabajo paritaria donde se analizará y estudiará la viabilidad de aplicación de medidas que favorezcan la prejubilación de las personas trabajadoras, así como sus condicionantes y requisitos jurídicos.

Ambas partes acuerdan constituir una mesa de trabajo paritaria donde poder estudiar el contenido, condicionantes y requisitos jurídicos sobre prejubilaciones

La mesa se constituirá 15 días después de la firma del convenio y definirá más concretamente el objeto de estudio. Trascurrido el citado año la mesa emitirá un informe sobre las conclusiones a que ha llegado.

Ambas partes se comprometen a trabajar en esta mesa de buena fe y a intentar llegar un acuerdo satisfactorio para todas las partes.

El grupo de trabajo tendrá carácter técnico. Para materializar los acuerdos, se necesitará el acuerdo mayoritario de la mesa negociadora.

**Disposición final segunda. — Cláusula de inaplicación**

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

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

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

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo Interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Disposición final tercera. — Gestión por competencias

La asociación y el comité articularán un grupo de trabajo para despejar las dudas que el modelo de gestión por competencias genere.