



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la entidad Asociación Gaude (código de convenio 48101702012018).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 26 de octubre de 2023 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 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y planes de igualdad.

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 15 de enero de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



ASOCIACION GAUDE
**EN FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL CONVENIO COLECTIVO**

CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.— *Ámbito personal y funcional*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Asociación Gaudé en Favor de Personas con Discapacidad Intelectual (en adelante Gaudé), y las personas trabajadoras de la misma. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio los gerentes.

Artículo 2.— *Vigencia*

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El convenio colectivo, finalizada su vigencia, mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Durante el periodo de ultraactividad del presente Convenio Colectivo se prorrogará la aplicación de la totalidad de las disposiciones que se recogen en el presente Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, desde el día de su firma por las partes legitimadas. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

Las partes acuerdan iniciar la negociación del próximo convenio el 15 de septiembre de 2026. El inicio de la negociación se comunicará por escrito por cualquiera de las partes con la antelación suficiente, 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 de cualquiera de las partes.

Artículo 3.— *Objeto*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre Gaudé 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 Trabajadores y otros tantos representantes de la asociación.



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 asociación.

CAPÍTULO II**JORNADA LABORAL. CALENDARIO, VACACIONES****Artículo 10.— Jornada Laboral**

Se establece con carácter general una jornada anual de 1.592 h. a partir del año 2025 (salvo con la excepción de aquellos-as trabajadores-as con los-as que se acordó una jornada de 1.721 h.).

En aquellos trabajadores-as que tienen pactada una jornada de 1.721 horas, a partir del año 2025 se establece una jornada de 1.720 horas.

En relación al colectivo con jornadas partidas, se acuerda la unificación de las jornadas partidas siempre que los horarios sean acordados previamente con el responsable del recurso y el horario propuesto se adecúe a las necesidades del servicio.

En relación con el colectivo con jornadas parciales, la asociación se compromete a analizar las posibles ayudas/ subvenciones existentes en cada momento de la DFB/ Gobierno Vasco para las categorías profesionales de logopeda y fisioterapeuta.

Artículo 11.— Teletrabajo

El régimen de prestación de servicios en teletrabajo se realizará de manera progresiva, a razón de un máximo de 10% de teletrabajo por cada año desde la entrada en vigor del Convenio, nunca pudiendo alcanzar un 30% de teletrabajo, salvo aquellos puestos en los que no será posible el teletrabajo debido al propio tipo de servicios que desarrolla



el trabajador. Estos puestos serán determinados por la Asociación teniendo en consideración este parámetro

Artículo 12.— *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 se realizará la primera quincena de octubre, siendo la fecha tope el 15 octubre.

En aquellos calendarios relativos a servicios que se rigen por un calendario escolar (ocio y deporte) la fecha tope para la entrega de calendarios será el 15 de septiembre de cada año.

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 Trabajadores, 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 en 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 13.— *Vacaciones y compensación de exceso de jornada***1. *Vacaciones***

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones anual de 30 días naturales. El disfrute del citado periodo 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 periodos 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 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 h.).



- 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 14.— 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 15.— Salario anual

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

	2023	2024	2025	2026	Total	Acumulada Real Final
Subida Salarial	9,0%	4,0%	3,5%	3,0%	19,50%	20,85%

La subida salarial del año 2023 será una cantidad igual para todas las trabajadoras. La cuantía se calculará aplicando el 9% al cociente resultante de dividir el salario base total de 2022 (masa salarial excluidos antigüedades, pluses e incentivos) entre el número medio efectivo de trabajadores en 2022. El resto de los años la subida será porcentual para cada grupo profesional.

El salario base anual de los cuidadores se incrementará, adicionalmente, en 1.500 euros brutos anuales en cada uno de los años de 2023, 2024, 2025 y 2026, con el objetivo de lograr el 31/12/2026 la equiparación salarial con la categoría de Monitor. Por lo tanto, a partir del 1 de enero del 2027 desaparecerá la categoría de cuidador.

Si finalmente el sumatorio de los IPC reales de la CAPV correspondientes a los años 2019 a 2025, (una vez conocidos los del 2023, 2024, 2025), es superior a 19,5%, en este caso se aplicará automáticamente, con efecto desde el 1 de enero de 2027, una nueva tabla salarial que contemple y consolide el exceso resultante. Este aumento se aplicará únicamente en salario base.

- 2. Tablas salariales aplicables:

Salario anual	2023		2024		2025		2026	
	Salario base		Salario base		Salario base		Salario base	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<i>Responsables</i>								
Responsable de servicio	2.493,48	34.908,76	2.593,22	36.305,11	2.683,98	37.575,79	2.764,50	38.703,06
<i>Profesional atención directa</i>								
Monitor/a de centro (*)	1.966,40	27.529,65	2.045,06	28.630,84	2.116,64	29.632,92	2.180,14	30.521,90
Monitor/a de vivienda	1.966,40	27.529,65	2.045,06	28.630,84	2.116,64	29.632,92	2.180,14	30.521,90
Cuidador	10,9 euros/hora	22.097,11	12,07 euros/hora	24.480,99	13,24 euros/hora	26.837,83	14,37 euros/hora	29.142,96
Fisioterapeuta	2.140,81	29.971,35	2.226,44	31.170,20	2.304,37	32.261,16	2.373,50	33.229,00
Logopeda	2.140,81	29.971,35	2.226,44	31.170,20	2.304,37	32.261,16	2.373,50	33.229,00
Monitor/a de ocio	8,34 euros/hora	16.907,14	8,67 euros/hora	17.583,43	8,98 euros/hora	18.198,85	9,25 euros/hora	18.744,81
Monitor/a de deporte	8,34 euros/hora	16.907,14	8,67 euros/hora	17.583,43	8,98 euros/hora	18.198,85	9,25 euros/hora	18.744,81
Coordinador Turno vacaciones	135 euros/día		140,4 euros/día		145,31 euros/día	0,00	149,67 euros/día	0,00



Salario anual	2023		2024		2025		2026	
	Salario base		Salario base		Salario base		Salario base	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<i>Apoyo a los servicios</i>								
Trabajo social	1.966,40	27.529,65	2.045,06	28.630,84	2.116,64	29.632,92	2.180,14	30.521,90
Personal Administrativo	1.966,40	27.529,65	2.045,06	28.630,84	2.116,64	29.632,92	2.180,14	30.521,90
Personal Técnico/coordinador	1.966,40	27.529,65	2.045,06	28.630,84	2.116,64	29.632,92	2.180,14	30.521,90
Prospector/a laboral	1.966,40	27.529,65	2.045,06	28.630,84	2.116,64	29.632,92	2.180,14	30.521,90
Preparador/a laboral	1.613,00	22.582,01	1.677,52	23.485,29	1.736,23	24.307,28	1.788,32	25.036,49
<i>Servicios auxiliares</i>								
Acompañante de autobús	1.376,30	19.268,24	1.431,35	20.038,97	1.481,45	20.740,33	1.525,90	21.362,54
Auxiliar de mantenimiento	1.508,68	21.121,51	1.569,03	21.966,37	1.623,94	22.735,19	1.672,66	23.417,25
Personal de limpieza	1.456,24	20.387,42	1.514,49	21.202,92	1.567,50	21.945,02	1.614,53	22.603,37
Auxiliar de limpieza	8,54 euros/hora	17.312,63	8,88 euros/hora	18.005,14	9,19 euros/hora	18.635,31	9,47 euros/hora	19.194,37
Personal servicio doméstico	1.722,90	24.120,53	1.791,81	25.085,35	1.854,52	25.963,34	1.910,16	26.742,24
Auxiliar servicio doméstico	1.352,47	18.934,60	1.406,57	19.691,98	1.455,80	20.381,20	1.499,47	20.992,64

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

Los salarios hora no incluyen la parte proporcional de vacaciones y pagas extras, que se liquidan aparte

3. 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.

4. 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.

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

6. Si se generara un nuevo grupo profesional en Gaude que no apareciera en el artículo 23 de este convenio se consensuará con el comité la retribución anual a percibir.

Artículo 16.— 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, correspondientes a 12 mensualidades ordinarias y dos extraordinarias a abonar antes del 15 de julio y del 24 de diciembre.

2. Se elimina el tope de 10 Trienios ofreciendo a las personas trabajadoras que alcancen el 11.º trienio y sucesivos la opción de escoger entre las siguientes opciones:

- 35 horas de libranza al año por cada trienio a partir del undécimo (este incluido)
- Remuneración económica por cada trienio a partir del undécimo, según tablas salariales.

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.



	2023	2024	2025	2026
	Antigüedad Mensual (€)	Antigüedad Mensual (€)	Antigüedad Mensual (€)	Antigüedad Mensual (€)
<i>Responsables</i>				
Responsable de servicio	56,43	58,69	60,74	62,56
<i>Profesional atención directa</i>				
Monitor/a de centro (*)	51,99	54,07	55,96	57,64
Monitor/a de vivienda	51,99	54,07	55,96	57,64
Fisioterapeuta	54,13	56,3	58,27	60,02
Logopeda	54,13	56,3	58,27	60,02
Monitor/a de ocio	51,99	54,07	55,96	57,64
Monitor/a de deporte	51,99	54,07	55,96	57,64
Coordinador Turno vacaciones	51,99	54,07	55,96	57,64
<i>Apoyo a los servicios</i>				
Trabajo social	51,99	54,07	55,96	57,64
Personal Administrativo	51,99	54,07	55,96	57,64
Personal Técnico/coordinador	51,99	54,07	55,96	57,64
Propector/a laboral	51,99	54,07	55,96	57,64
Preparador/a laboral	42,69	44,4	45,95	47,33
<i>Servicios auxiliares</i>				
Acompañante de autobús	37,11	38,59	39,94	41,14
Auxiliar de mantenimiento	39,93	41,53	42,98	44,27
Personal de limpieza	38,55	40,09	41,49	42,73
Personal servicio doméstico	45,56	47,38	49,04	50,51

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

Artículo 17.— Plus de nocturnidad

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

Como sistema general, las horas trabajadas durante el periodo nocturno tendrán un complemento salarial en 2023 de 2,10 euros por cada hora efectiva de trabajo (calculado aumentando en un 9% el plus vigente anteriormente).

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.

A las personas trabajadoras se les reconoce el abono del presente complemento, si desarrollan su trabajo en periodo nocturno o turno de noche, según lo recogido en el presente artículo.

Para los años 2024, 2025 y 2026 este plus aumentará en los mismos porcentajes que los salarios base en el artículo 15, punto 1. Esto es:

Año	2023	2024	2025	2026
% Aumento	9,0%	4,0%	3,5%	3,0%
Nocturnidad (Euro/hora)	2,10	2,18	2,26	2,33

**Artículo 18.—Plus de domingos, festivos oficiales, Navidad y Año Nuevo en el servicio de vivienda**

Las personas trabajadoras percibirán un complemento de 1,28 euros por cada hora efectiva de trabajo en domingo, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023 (calculado aumentando un 9% el plus anteriormente vigente).

La hora de trabajo efectiva en festivos oficiales, tendrá un complemento de 0,5 h 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 sí al de festivo oficial, de 4,22 euros por hora en 2023 (calculado aumentando un 9% el plus anteriormente vigente).

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.

Para los años 2024, 2025 y 2026 estos dos pluses aumentarán en los mismos porcentajes que los salarios base en el artículo 15, punto 1. Esto es:

Año	2023	2024	2025	2026
% Aumento	9,0%	4,0%	3,5%	3,0%
Domingos (Euro/hora)	1,28	1,33	1,38	1,42
Navidad y Año Nuevo (Euro/hora)	4,22	4,39	4,54	4,68

Artículo 19.—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 0,29 euros por kilómetro.

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

Artículo 20.—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 96 euros mensuales, que se actualizará anualmente en base a la subida efectiva del transporte, no superando, en ningún caso, el IPC de País Vasco 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 asociación, 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 21.— 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 22.— 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 15, apartado 1.

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 23.— 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:

— Responsables de servicio

Profesional de atención directa:

— Monitor/monitora.

— Cuidador/ cuidadora.

— Fisioterapeuta.

— Logopeda.

— Coordinador turno vacaciones.

**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.

Las sustituciones de monitores con trabajadores-as con categoría de cuidadores se eliminarán para el año 2026 y pasarán a hacerse con trabajadores-as categoría de monitores.

Artículo 24.— *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, estableciendo como objetivo el alcance de un 4% de la plantilla, asumiendo la dificultad que supone encontrar personas con las cualificaciones requeridas para los puestos a desarrollar.

La idoneidad o no de los mismos será decidida por la Dirección.

Artículo 25.— *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 Trabajadores 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.

Se creará una comisión de selección de personal que estará compuesta por dos personas de la Junta, el Gerente, el responsable del recurso para el que se ha realizado la entrevista y una persona del Comité de Trabajadores, esta última, con derecho a voz, pero sin voto.

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.).

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

Artículo 26.— 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.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la asociación tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la asociación, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la asociación a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La formación siempre será en horario laboral, para los casos que sea necesaria hacerla fuera de la jornada laboral, se tendrá el mismo tratamiento sin diferenciar categorías y/o personas. Para los cursos fuera de la jornada laboral, las horas serán horas laborables y, acorde al artículo 13 del presente Convenio, éstas serán siempre disfrutadas en descanso, comportándose como horas de excedente horario.

Para aquellas personas trabajadoras a los que no se les ofrezca cursos adecuados para el desarrollo de su labor profesional, se facilitará la realización de estos cubriendo los gastos de desplazamiento y dietas, así como colaborando económicamente en la matrícula de ésta con un gasto máximo total de 400 euros. La petición de formación externa se hará siempre bajo aprobación de la Junta.

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 asociación financia o no la misma y en qué medida).



CAPÍTULO V

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL**Artículo 27.— Licencias retribuidas**

1. Licencia por matrimonio o pareja de hecho (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): 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. Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización:

- Cónyuge, pareja de hecho 1, hijo-a: 5 días laborables.
- Padre, madre y padre y madre políticos: 5 días laborables.
- Hijos-as políticas, hermanos-as, hermanos-as políticos, abuelos-as, nietos-as: 5 días laborables.
- Cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborables.

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

3. 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 2 y 3 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.

4. 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.

En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise de reposo domiciliario de:

- Cónyuge, pareja de hecho (*), hijo-a: 5 días laborables.
- Padre, madre y padre y madre políticos: 5 días laborables.
- Hijos-as políticas, hermanos-as, hermanos-as políticos, abuelos-as, nietos-as: 5 días laborables.
- Cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se acreditará mediante certificado médico u hospitalario.

5. 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 4.

6. Traslado de domicilio: 1 día.

Comunicando en administración el nuevo domicilio.

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

Se acreditará mediante documento que lo acredite.



8. 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 22:00 h. de dicho turno, recuperándose dichas horas en otro momento a convenir entre las partes.

Se acreditará mediante el certificado oficial del centro.

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

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

11. 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.

12. 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 hasta un máximo de 5 acompañamientos al año, siempre y cuando resulte imposible acudir al servicio médico fuera del horario laboral de la persona trabajadora o de la persona acompañada. A partir de ese número, se facilitará a los/as trabajadores la solicitud de estos acompañamientos sin limitación, bajo la petición de permisos de trabajo no retribuido, ni computable en horas.
- Se podrán realizar los acompañamientos a médicos de padres/madres, hijos/as, cónyuge/pareja de hecho (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) 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 casos de especial relevancia, se facilitará la escucha de las peticiones del/la trabajador/a.

13. Fuerza mayor: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, la acreditación del motivo de ausencia.

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.

15. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior



a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la Empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante de manera que se altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del mismo por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 28.—*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 29.—*Reducción de jornada por motivos familiares*

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 15 días laborables. El disfrute de estos días de permiso deberá producirse, necesariamente, de forma continuada y consecutiva a la finalización del primer periodo de suspensión del contrato de trabajo por cuidado del menor con independencia de su duración. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta reducción de jornada podrá disfrutarse en jornadas completas si existiese acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,



accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá acordar la acumulación de este permiso en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido de la persona trabajadora.

5. La 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 en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximos y mínimos establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.— Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de la conciliación de la vida familiar y laboral

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vul-



neración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el artículo 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días.

6. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la Empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Artículo 31.— 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 32.— 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 contratos indefinidos, temporales o de duración determinada en Gaudes.

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 cuatro 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 33.— 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 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 34.— 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del trabajador, no obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma asociación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la asociación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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 asociación 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 asociación durante el periodo de excedencia.

Artículo 35.— Permiso parcialmente retribuido

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 8 años.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

Durante los cuatro primeros años de duración del permiso las personas trabajadoras que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso el 81% del salario base y antigüedad.

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 36.— Reintegro después de excedencias

Los excedentes y las excedentes forzosas y los que tengan derecho a reingreso 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 37.— 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 48.4 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 38.— 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 asociación. Para ello deberán presentar documento que lo acredite (auto de medidas cautelares, resolución judicial o similar).



CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 39.— 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 asociación 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 40.— 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 41.— 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 42.— 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 43.— 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

La Asociación se compromete a crear un Comité de Euskera paritario en el que formarán parte representantes de la Asociación y representantes de las personas trabajadoras. Ambas partes se comprometen a que dicho comité quede conformado antes del 31 de diciembre de 2023.

Se realizará un estudio y diagnóstico de la situación del uso del Euskera en Gaude.

A partir de la entrada en vigor de este acuerdo, todas las comunicaciones oficiales internas y externas se realizarán de forma bilingüe, en euskera y castellano.

Para mejorar la euskaldunización de la plantilla a través de la realización de cursos de aprendizaje, barneteguis, la asociación estudiará, valorará y ofertará, bien a través de las entidades públicas y/o privadas que operan en el sector, o bien destinando una partida económica anual, todas las posibilidades existentes para la consecución de los fines pretendidos

Un 25% de las horas de estudio de euskera en lugares oficiales será computable como jornada laboral.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORES**Artículo 44.— *Comité de Trabajadores***

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 asociación 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 Trabajadores 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 Trabajadores 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 45.— *No discriminación*

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

Artículo 46.— *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 47.— *Horas sindicales*

Los delegados y delegadas de personal, sindicales y miembros del Comité de Trabajadores 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 48.— Funciones

El Comité de Trabajadores 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 49.— 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 asociación, 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 Asociación 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 50.— 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 Trabajadores 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 Trabajadores será informado del proceso.
3. Tramitación de la sanción definitiva. El Comité de Trabajadores será informado de la resolución del expediente.

Artículo 51.— 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. Transcurrido 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 asociaciones 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 asociación, 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 asociación 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.

Disposición Final Cuarta. — Plan de igualdad

La Asociación se compromete a acordar y elaborar con la RLT un protocolo frente al acoso sexual en el plazo de 6 meses a la firma del presente convenio.

A tal efecto, La asociación adopta el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad, conforme al procedimiento establecido en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre Registro y Deposito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo.

Se informará debidamente al conjunto de la plantilla sobre todas las actuaciones, en tiempo y forma, informando de las medidas recogidas en él.

A su vez, se concretarán medidas destinadas a favorecer, facilitar y garantizar la participación de la plantilla en el proceso, buscando la implicación de la misma.