

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa APDEMA Asociación a favor de personas con discapacidad intelectual de Álava**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017-2018-2019-2020 para la empresa APDEMA-Asociación a favor de personas con discapacidad intelectual de Álava. Código convenio número 01003192012005.

ANTECEDENTES

El día 11 de septiembre de 2018 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 5 de septiembre de 2018.

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 convenio colectivo 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 registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 1 de octubre de 2018

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio de la empresa APDEMA 2017-2018-2019-2020**Artículo 1. Ámbito**

1. Las disposiciones del presente convenio afectarán a todas las personas trabajadoras de APDEMA (Asociación a favor de personas con discapacidad intelectual de Álava).

2. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación del presente convenio tanto el personal de alta dirección, al que se refiere el artículo 2º del estatuto de los trabajadores, como el personal que, sin tener esa condición, desempeña funciones de dirección de servicio o departamento, en lo que se refiere al sistema retributivo y a la jornada laboral.

Artículo 2- Vigencia, denuncia y ultra-actividad

1. El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo lo establecido en los artículos 6, 8 y 9, que tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2018.

2. La vigencia de este convenio lo será hasta el 31 de diciembre del 2020, salvo los aspectos retributivos, que tendrán carácter anual. Se considerará denunciado el 1 de diciembre de 2020 y, hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

3. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

4. La parte que promueva la negociación comunicará por escrito a la otra parte los ámbitos de 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.

5. La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociarlo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de su revisión que prevé el artículo 86.1 ET.

6. Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento a él por ambas partes.

Artículo 3- Objeto

1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre APDEMA y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito.

2. 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- Carácter

El convenio tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en él 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 pudiéndose pretender la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5- Jornada laboral

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.645 horas para todo el personal de la asociación en el año 2018 y 2019. En el 2020 serán 1.638 horas anuales.

Artículo 6- Retribuciones

6.1. Las retribuciones anuales en euros y a jornada completa del personal afectado por el presente convenio para el año 2018, 2019 y 2020 son las que se especifican para cada uno de los puestos de trabajo en la tabla salarial que a continuación se relaciona.

PUESTO DE TRABAJO	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
Servicio de Atención Temprana			
Responsable Programas	33348,32	34182,03	35207,49
Fisioterapeuta	30486,01	31617,16	32565,68
Técnico/a	30486,01	31617,16	32565,68
Recepcionista	10788,57	11058,28	11390,03
Servicio Ocio			
Coordinador/a centro	27385,86	28070,50	28912,62
Especialista	23900,63	24498,15	25233,09
Auxiliar de actividades	19539,69	20028,18	20629,03
Programa vacaciones			
Coordinador/a de turno	14901,61	15274,15	15732,37
Auxiliar de turno	12914,72	13237,59	13634,72
Servicios Comunes y Acción Asociativa			
Trabajador/a Social	30846,01	31617,16	32565,68
Técnico/a de Programas	30846,01	31617,16	32565,68
Administrativa/o	27974,99	28674,36	29534,59
Ordenanza	14905,40	15278,04	15736,38
Servicio Vivienda			
Responsable Programas	33348,32	34182,03	35207,49
Monitor/a	24315,55	24923,43	25671,14
Ama/o de casa	21195,15	21725,03	22376,78
Auxiliar servicio doméstico	18907,87	19380,57	19961,99

6.2. En el año 2018 el incremento sobre el salario base, y sobre los complementos recogidos en los artículos 8, 9 y 10 de este convenio, será del 2 por ciento para el año 2018 con respecto a las tablas del año 2013 y de un 2,5 por ciento para el año 2019 sobre las tablas de 2018 y de un 3 por ciento para el 2020 sobre las tablas de 2019.

Se garantiza el poder adquisitivo de la vigencia del convenio. Se abonará en el año 2021 el diferencial entre la suma de los IPCs de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 2017 a 2020 (IPC17+IPC18+IPC19+IPC20) y la suma de los incrementos porcentuales anuales acordados para el mismo periodo (0 por ciento+ 2 por ciento+2,5 por ciento+3 por ciento).

6.3. La citada retribución anual se dividirá en catorce pagas, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, en los meses de junio y diciembre.

6.4. Al salario base mensual se añadirá la cantidad correspondiente a cada persona trabajadora en concepto de complementos, cuando a ello tenga derecho.

6.5. Las pagas extraordinarias serán el resultado de sumar al salario base mensual la cifra correspondiente a cada trabajador en concepto de antigüedad.

6.6. El personal con contrato a tiempo parcial percibirá una retribución proporcional a la jornada anual que efectivamente realice.

Artículo 7- Antigüedad

La remuneración por años de servicio consistirá en trienios, hasta un máximo de doce, y queda establecido para todas las categorías en 32 euros.

Artículo 8- Complemento por trabajo en domingos, festivos, Nochebuena y Nochevieja, Navidad, Año Nuevo y Reyes

El complemento a percibir por cada hora de trabajo efectivamente realizada en domingo o festivo será de 3,37 euros en el 2018, 3,45 euros para el año 2019 y 3,55 para el año 2020. Asimismo, las personas trabajadoras que presten servicio y cenén los días 24 y 31 de diciembre o coman los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero en el puesto de trabajo tendrán un complemento adicional de 33,66 euros para el año 2018, 34,50 euros para el año 2019 y 35,54 euros para el año 2020 por cada cena o comida respectivamente.

Artículo 9. Compensación programas vacaciones, viajes y excursiones

Cuando los/as profesionales del servicio de ocio presten el servicio de teléfono móvil, en los programas señalados y fuera de la jornada ordinaria, mediante el cual la persona trabajadora habrá de atender las eventualidades que pudieran derivarse de las necesidades propias del servicio, será compensado económicamente de la siguiente manera:

	2018	2019	2020
Programa vacaciones de verano	102,00 euros	104,55 euros	107,69 euros
Programa viajes (Pascua y S. Santa)	49,98 euros	51,23 euros	52,77 euros
Programa excursiones (excepto verano)	39,78 euros	40,77 euros	41,99 euros

La citada compensación será anual e individual, es decir, por cada persona trabajadora que haya cubierto el servicio citado. La liquidación se efectuará al mes siguiente de finalizar el programa correspondiente, a excepción del de excursiones que se liquidará a final de año, en una única ocasión.

Artículo 10. Guardia

Las responsables de programas del servicio de viviendas; que presten el servicio de asistencia y de móvil en el 2018 percibirán un plus por día en el que presten efectivamente este servicio de 23,25 euros.

En los años 2019 y 2020 se aplicará el porcentaje de subida establecido en este convenio. (2,5 por ciento en 2019 y 3 por ciento en 2020).

Artículo 11- Calendario laboral

1. Los calendarios correspondientes a cada uno de los centros y servicios de la asociación se pactarán entre la dirección y las personas trabajadoras, antes del primero de enero. En caso de no producirse consenso, los calendarios serán elaborados por la empresa, informando a todo el personal de su contenido.

2. La dirección podrá establecer, para todo el personal, cualquier sistema de registro de asistencia, presencia y observancia de la normativa legal.

Artículo 12- Distribución de la jornada

1. Como norma general, la jornada anual será distribuida en su totalidad dentro del calendario laboral; no obstante lo indicado en el artículo 5 sobre las horas señaladas, la empresa podrá disponer hasta un máximo de 90 horas para la realización de trabajos que por su naturaleza o condición de la asociación, hayan de realizarse fuera del horario establecido en el calendario. En los hogares de Llodio, Amurrio y Oyón-Oion, debido a las características del servicio, la empresa podrá disponer hasta un máximo de 120 horas.

2. Cada una de ellas realizada dará derecho a una compensación de otra hora ordinaria. Estas horas, una vez acumuladas, habrán de disfrutarse dentro del cuatrimestre en el que se produzcan y siempre dentro del propio año natural. El momento de su disfrute se determinará en cada caso, según las preferencias de la persona interesada y de común acuerdo con la dirección, dejando siempre cubierto el servicio.

3. Excepcionalmente, una vez confeccionados los calendarios de presencia de los servicios, si sucediere que a alguna persona trabajadora bien faltara, o bien sobrara, un número de horas hasta completar la jornada anual, estas horas tendrán la misma consideración que las de disposición.

4. En ningún caso, las horas de disposición supondrán un incremento del total de la jornada anual pactada.

Artículo 13- Vacaciones

1. Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 31 días naturales.

2. La distribución de los períodos de vacaciones se ajustará a la naturaleza específica de los diferentes centros y a la más correcta atención de las personas usuarias, familiares y terceros.

3. Tendrán derecho a disfrutar de estos períodos de descanso los/as trabajadores/as cuyo contrato de trabajo haya entrado en vigor antes de la fecha en que se inicie el período de descanso correspondiente, en proporción al tiempo trabajado hasta esa fecha.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el 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 que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. El personal con 25 años de servicio profesional a la asociación disfrutará además de siete días naturales de vacaciones suplementarios. El periodo de su disfrute se determinará según las preferencias del interesado y de común acuerdo con la dirección.

Artículo 14- Horas extraordinarias

1. Se admiten las horas extraordinarias excepcionalmente, para solventar incidencias atípicas y extraordinarias derivadas de la actividad o servicio de que se trate.

2. Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán en descansos. Cada una de ellas dará derecho, con carácter general, a un descanso compensatorio de 1,75 de la hora normal, salvo en caso de festivo o nocturno que será de dos horas.

Artículo 15- Permisos

1. El personal fijo, con un año de antigüedad podrá solicitar de la dirección y hasta un máximo del 10 por ciento de la plantilla, sin que pueda coincidir más de una persona por cada unidad residencial o servicio, permiso no retribuido por asuntos particulares, por un plazo no superior a 12 meses ni inferior a 15 días en las siguientes circunstancias:

a) Por enfermedad grave justificada documentalmente o por internamiento en centro hospitalario del cónyuge o persona unida por similar relación, hijos/as y padres/madres.

b) Por razón de asistencia a cursos, congresos y demás reuniones científicas que promocionen profesionalmente a las personas trabajadoras.

c) Por otros motivos personales, suficientemente justificados a juicio de la dirección, y siempre que las circunstancias del servicio lo permitan.

Los plazos de preaviso a la empresa para solicitar estos permisos serán los siguientes:

- 30 días para los permisos de 6 a 12 meses.

- 15 días para los permisos de 3 a 6 meses.

- 8 días para los permisos inferiores a 3 meses.

Desde la finalización de un permiso hasta la petición de otro, deberán transcurrir, como mínimo, los períodos que a continuación se señalan, no pudiendo por tanto prorrogarse en su primitiva duración:

- Permisos inferiores a tres meses: un año.

- Permisos de tres meses y superiores: dos años.

Excepcionalmente, la dirección podrá reducir tanto el mínimo del permiso establecido en 15 días, como el período a transcurrir entre un permiso y el siguiente.

2. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, siendo su disfrute en el momento del hecho causante:

Licencias retribuidas

1. Matrimonio o inscripción como pareja de hecho de la persona trabajadora: 20 días naturales, contados como máximo a partir de la fecha de la boda o inscripción en el registro. Justificante: certificado del registro correspondiente.

2. Nacimiento de hijos o hijas: 3 días naturales. Justificante: Libro de Familia.

3. Enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge, compañero/a, hijos/as, padres/madres y hermanos/as: 5 días naturales a partir del hecho causante. O en el caso en el que la persona trabajadora, por calendario, se encuentre disfrutando de su descanso semanal ése día o los siguientes, podrá disfrutar de un máximo de 5 días naturales a partir de su primer día laborable, siempre que continúe la hospitalización. Justificante: certificado médico o de clínica.

4. Intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario (hospital de día) de cónyuge, compañero, hijos/as, padre, madre y hermanos/as: el día de la intervención. Justificante: certificado médico o de la clínica.

5. Enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de hermanos/as políticos, abuelos/as, suegros/as y nietos/as: 2 días naturales, o 4 días naturales en localidades alejadas más de 300 kilómetros. O en el caso en el que la persona trabajadora, por calendario, se encuentre disfrutando de su descanso semanal ése día o los siguientes, podrá disfrutar de un máximo de 2 días naturales, o 4 días naturales en localidades alejadas más de 300 kilómetros a partir de su primer día laborable, siempre que continúe la hospitalización. Justificante: certificado médico o de clínica.

6. Muerte de cónyuge, compañero/a, hijo/a, padres, madres y hermanos/as. 5 días naturales. Justificante: certificado de defunción.

7. Muerte de padres-madres y hermanas/os políticos, abuelos/as y nietos/as: 2 días naturales o 4 días naturales en localidades alejadas más de 300 kilómetros. Justificante: certificado de defunción.

8. Traslado de domicilio: 1 día natural. Justificante: comunicación a personal de dicho cambio.

9. Matrimonio de padre/madre, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as (consanguíneos o afines): 1 día natural. Justificante: documento que lo acredite.

10. Exámenes que se realicen en centros oficiales como consecuencia de estudios que se posibiliten la obtención de un título oficial: tiempo necesario para acudir a realizarlo en escuelas oficiales. Justificante: certificado del centro.

En los casos del artículo 15: 3.5.6.7 la licencia retribuida será efectiva en días consecutivos con sus turnos completos incluidos. En estos casos, si el turno ha comenzado, la persona trabajadora podrá optar por seguir trabajando o no. Si sigue trabajando hasta el final de su turno el tiempo de permiso empezará a contar desde el día siguiente al hecho causante. Si la persona trabajadora no sigue en su puesto de trabajo el permiso comenzará ese mismo día.

3. Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora y media de reducción de la jornada diaria que coincidirá obligatoriamente con su inicio o finalización.

La trabajadora podrá optar a acumular las horas de lactancia, a razón de una hora de cómputo por día, a fin de disfrutarlas todas unidas, cuando se produzca su reincorporación al trabajo por haber finalizado el período de baja maternal. Deberá poner en conocimiento del responsable de su puesto de trabajo por cuál de los dos procedimientos opta.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o una persona con minusvalía físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con una disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. En el supuesto de parto simple, la duración de la suspensión con reserva del puesto de trabajo será de 112 días y de 126 días para partos múltiples.

7. El personal tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamiento y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas y sea imposible acudir a las consultas, tratamiento o exploraciones 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.

8. Por el tiempo indispensable para la tramitación de documentos personales, siempre y cuando sea imposible para la persona trabajadora proceder a su tramitación en sus días y horas de descanso.

9. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada laboral, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima.

10. La persona trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

11. Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Artículo 16- Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija/o, 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 período de excedencia, de duración no superior a un año, las personas trabajadoras para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

4. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 17 -Complemento por incapacidad temporal

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad la empresa garantizará el salario que se dirá, tanto en las mensualidades como en las pagas extras, abonando, desde el primer día y por espacio máximo de 18 meses, la diferencia existente entre la prestación que concede la Seguridad Social y el salario que percibe la persona trabajadora por los conceptos de salario base y antigüedad.

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

3. En el caso de IT por maternidad, accidente laboral o no y enfermedad profesional se garantizará el salario en igualdad de condiciones que en el primer párrafo para la totalidad del período que dure aquella.

Artículo 18- Seguros de accidentes y responsabilidad civil

La asociación gestionará con una compañía de seguros la inclusión del personal en plantilla en un seguro de accidentes, excluida la incapacidad temporal y la asistencia médica, así como un seguro de responsabilidad civil en las condiciones pactadas en la póliza. La vigente ha sido suscrita con la compañía Allianz.

Las coberturas serán las siguientes:

- a) En caso de muerte por accidente: 18.030,36 euros
- b) En caso de invalidez total o absoluta: 36.060,73 euros
- c) En caso de gran invalidez: 72.121,46 euros

Artículo 19- Vigilancia de la salud

La empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 20- Vacantes, promociones y ascensos

En el caso de permisos, promociones y ascensos se llevará a cabo de la siguiente manera:

- 1. Antes de sacar cualquier plaza se comunicará al comité sus características.
- 2. En las convocatorias internas tendrán prioridad aquellas personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo igual al convocado y su contrato sea de duración indefinida.
- 3. De cara a la formalización de contratos eventuales, así como a la conversión de estos en contratos de carácter indefinido, tendrán prioridad aquellas personas trabajadoras con contrato eventual que ya ocupen un puesto de trabajo en la empresa, en base a los siguientes criterios:
 - Misma categoría profesional del puesto convocado.
 - Mayor antigüedad en la empresa y/o experiencia en el puesto que se oferta.
- 4. Las convocatorias de los procedimientos selectivos de personal, deberán ser publicadas con suficiente antelación, y se deberán facilitar en dicha convocatoria los siguientes datos mínimos:
 - Número y características de las plazas vacantes, así como la categoría profesional y lugar de trabajo en el que ha de cubrirse la plaza.

- Tipo de contrato, jornada y duración.

- Requisitos exigidos a los candidatos y a las candidatas.

5. La dirección de la empresa facilitará a la representación de los trabajadores/as copia de los modelos de contratos previstos para los puestos vacantes y/o de nueva creación que vayan a salir a promoción interna y externa, así como información periódica sobre las contrataciones temporales formalizadas, cuando los/as representantes de los trabajadores/as la soliciten.

6. Se establecerá un sistema de bolsa de trabajo, lo más adecuado a su tamaño, necesidades, organización, etc., con las personas con contratos temporales, de modo que se dé un impulso a su estabilización en las plantillas.

Artículo 21- Formación

Las partes firmantes de este 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 sus trabajadoras/es, de acuerdo con la exigencia de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de establecer una política de formación, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la calidad de los servicios que prestamos. En consecuencia:

a) La dirección fomentará, dentro de sus posibilidades económicas y de organización, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos.

b) Con carácter previo a la presentación del plan de formación en el organismo o entidad correspondiente y en todo caso antes del inicio de las acciones formativas, la empresa acordará con la representación sindical los contenidos del plan de formación de la empresa, esto es, las acciones formativas a desarrollar, las personas participantes, los centros y medios de impartición y el horario. Asimismo, en su caso, la empresa podrá acordar con la representación sindical la participación en programas de formación agrupados con otras empresas.

c) Para los cursos de formación que no sean de obligada asistencia, la persona trabajadora y la empresa aportarán a partes iguales el tiempo que requiera los mencionados cursos, si se desarrollan fuera de la jornada habitual. Cuando estos tengan lugar en horario de trabajo, el tiempo dedicado correrá a cargo de la empresa.

d) Los gastos derivados de los cursos de formación de obligada asistencia para el personal correrán a cargo de la empresa y el tiempo se contará como horario de trabajo.

Artículo 22- Comité de empresa

1. La empresa, en la medida de sus posibilidades, facilitará los medios necesarios para que el comité pueda realizar su labor.

2. El crédito de horas mensuales retribuidas de que dispone cada persona miembro del comité con arreglo al estatuto de los trabajadores a utilizar a título personal podrá ser acumulado a lo largo del año. Dicho crédito será de veinte horas mensuales para cada miembro del comité de empresa.

Artículo 23- Faltas

1. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

c) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

2. Faltas graves.

Serán faltas graves:

a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada una de ellas, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b) 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 o para las personas con discapacidad.

c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros/as o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

3. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada una de ellas.

b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

c) Los malos tratamientos de palabra u obra a las personas con cargo en la empresa y compañeros/as.

d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

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

Artículo 24- Sanciones

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, su graduación y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al comité de empresa.

Las sanciones máximas que podrá imponer la empresa, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los/las delegados/as de personal o comité de empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 25- Prescripción

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras y trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 26- Bajas voluntarias

La persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación. El incumplimiento de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa a deducir de la liquidación la parte proporcional de las retribuciones correspondientes al número de días no preavisados.

Artículo 27- Desplazamientos con vehículo propio

Los viajes al servicio de la asociación, ordenados por la dirección y realizados con vehículo propio, se abonarán a razón de 0,30 euros por kilómetro. Para los trayectos más habituales se establece una tabla de distancias que se adjunta en el anexo 1. (Tabla de distancias kilométricas).

Artículo 28- Gastos de manutención y alojamiento

Los gastos de manutención y alojamiento que se ocasionen al personal cuando, por motivos de trabajo y previa autorización de la dirección, éste deba salir de su residencia habitual, correrán por cuenta de la asociación, siendo abonados previa su justificación, mediante las facturas correspondientes y con la debida aprobación de la dirección, pudiéndose adelantar cantidades a cuenta para tales gastos.

Artículo 29- Prendas de trabajo

Las personas que ostenten la categoría de amo/a de casa y auxiliares de servicio doméstico dispondrán de dos equipos de trabajo de calidad al año o de una compensación económica de 120 euros.

Artículo 30- Comisión paritaria

Para examinar cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente convenio, su mesa negociadora designa, de entre las personas firmantes, una comisión mixta paritaria, integrada por tres miembros de la parte social y otros tres de la dirección.

Artículo 31-Reserva de plazas para personas con discapacidad

La empresa reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, como mínimo, el porcentaje de puestos de trabajo a personas con discapacidad que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa.

La dirección de la empresa determinará, previo informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuáles son los puestos de trabajo reservados para esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Anexo 1

Tablas de distancias kilométricas

Distancias kilométricas de Vitoria-Gasteiz a otrascapitales de provincia

	Km.
Bilbao	66
Burgos	114
Logroño	86
Pamplona	93
Donostia-San Sebastián	118
Santander	174

N. B. Las distancias se redondearán de la forma siguiente:

- 1- Cuando superen los 500 m., se considerará 1 Km. más.
- 2- Cuando no superen los 500 m., se quedará en los kilómetros que indique.

Distancias kilométricas de Vitoria-Gasteiz a las capitales de municipio del Territorio Histórico de Álava

	Km.
Acilu	17,600
Alda	44,200
Alegria-Dulantzi	14,000
Amurrio	40,700
Araya	35,000
Artziniega	55,000
Armiñón	23,850
Baños de Ebro	60,100
Berantevilla	31,150
Bernedo	41,350
Comunión	36,550
Kripán	53,150
Durana	6,350

	Km.
Elburgo	10,800
Elciego	70,900
Elvillar	70,250
Gopegui	15,100
Ibarra	30,200
Izarra	26,900
Labastida	43,100
Lagrán	37,650
Laguardia	65,000
Lanciego	57,850
Lapuebla de Labarca	71,900
Legutio	16,500
Leza	59,900
Llodio	51,750
Maeztu	26,300
Moreda	85,600
Murguia	19,700
Iruña de Oca	12,400
Navaridas	62,500
Okondo	59,350
Ordoñana	28,600
Oyón-Oión	82,100
Ozaeta	18,650
Peñacerrada-Urizaharra	22,200
Pobes	21,200
Respaldiza	45,700
Rivabellosa	30,850
Salinas de Añana	29,000
Salvatierra	25,400
Samaniego	55,000
Sta. Cruz de Campezo	38,400
Villabuena	57,500
Villanueva Valdegovia	51,550
Yécora	53,750
Zalduondo	31,600
Zambrana	31,000
Zuazo de Cuartango	25,750