

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial SL en el Centro de Atención Integral Goizalde**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2023-2024-2025 para la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial SL en el Centro de Atención Integral Goizalde. Código convenio número 01100342012014.

ANTECEDENTES

El día 6 de septiembre de 2023 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 18 de abril de 2023.

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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial SL en el Centro de Atención Integral Goizalde, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 19 de septiembre de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

III convenio colectivo del Centro de Atención Integral (CAI) Goizalde**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial**

El presente convenio suscrito entre las representantes de las personas trabajadoras del CAI Goizalde en Vitoria-Gasteiz y la dirección de la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial SL, tiene por objeto estipular condiciones de trabajo de Goizalde.

El presente convenio afectará a todas personas trabajadoras del Centro Atención Integral Goizalde.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia

El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, cualquiera que sea su fecha de aprobación, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Al término de su vigencia y con un plazo de antelación no inferior a los 30 días naturales, podrá denunciar el convenio cualquiera de las partes firmantes del mismo. La denuncia tendrá que hacerse por escrito y ser comunicada a las demás representaciones. En el plazo máximo de un mes, a partir de la comunicación de la denuncia, se procederá a constituir, la comisión negociadora del convenio.

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

Artículo 3. Jornada de trabajo, descansos y fiestas, vacaciones y calendario laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1680 horas anuales en el 2023, 1670 horas anuales en el 2024 y 1670 horas anuales en el 2025.

Se establece una pausa reglamentaria por jornada diaria de una duración de 20 minutos, que será a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo.

• Calendario laboral.

El calendario laboral conteniendo la distribución total de la jornada laboral anual, se establecerá con la representación sindical de las personas trabajadoras, en el mes anterior a la finalización del año.

El calendario laboral anual deberá ser presentado por parte de la empresa al personal durante el mes de enero. El personal a su vez, una vez recibidos sus calendarios, dispondrá hasta el 31 de marzo para presentar la solicitud de vacaciones.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio, y del sistema de distribución de horarios y turnos de trabajo que existen en la actualidad en el centro.

• Vacaciones.

Las vacaciones y horas sobrantes del calendario se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente en curso, y serán retribuidas. Las vacaciones podrán disfrutarse en periodos mínimos de 7 días.

Para garantizar que la calidad de la prestación del servicio no se resienta de forma sensible, en ningún caso podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones más de un determinado porcentaje del personal estable, que en función de la categoría profesional, quedará de la siguiente forma:

- 40 por ciento del personal auxiliar de enfermería.
- 50 por ciento del personal de limpieza, en fines de semana y durante los meses de julio y agosto, Semana Santa y las fechas comprendidas entre el 20 de diciembre y el 6 de enero. El resto de periodos y días se permitirá un 50 por ciento.
- 50 por ciento del personal de cocina.
- 50 por ciento del personal monitor.
- 50 por ciento del personal de enfermería (DUE) a jornada completa, con carácter general en días laborales. Ambas profesionales con contrato a jornada completa podrán coincidir un día laborable en puentes, sábados, domingos y/o festivos, siempre y cuando exista un 33 por ciento de personal estable, incluyendo en este por ciento el personal que con carácter habitual realice sustituciones en Goizalde. En todo caso, el máximo de tiempo que puede estar el centro sin cobertura de enfermería es de un día y medio.
- Los perfiles de neuropsicóloga, terapeuta ocupacional, técnico coordinadora, trabajadora social, en periodos de vacaciones de hasta 5 días laborales, podrán coincidir en el disfrute de sus vacaciones de forma simultánea, es decir las cuatro.

Para periodos vacacionales de más de 5 días laborales consecutivos, los perfiles profesionales descritos anteriormente, disfrutarán de los mismos de modo que siempre esté presente en el centro al menos uno de los cuatro profesionales.

— Para el resto del personal técnico (fisioterapeuta y facultativo), podrán coincidir únicamente una semana en el disfrute de sus vacaciones.

En aquellos casos de excepcionalidad, o en los que más de una/o de las y los profesionales solicite excedencia y/o permisos especiales en el mismo periodo, y estas situaciones afecten a la solicitud de vacaciones del resto, las profesionales y AyG se comprometen a analizar conjuntamente el caso para buscar la mejor solución de cara a la organización del centro y de las situaciones personales que pudieran surgir.

Durante los festivos especiales 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, podrán modificarse los porcentajes anteriormente acordados, cuestión que será pactada entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa.

Vacaciones tras incapacidad temporal de larga duración: cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal de larga duración, de forma que la persona trabajadora no haya podido disfrutar de las mismas durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En este sentido, la parte trabajadora podrá proponer y acordar con la empresa el disfrute de las mismas, atendiendo en cualquier caso las necesidades organizativas de la empresa.

Artículo 4. Trabajo en periodo nocturno

Se entenderá por trabajo en periodo nocturno el efectuado entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana.

Artículo 5. Trabajo en domingo y festivos

Se entenderá por trabajo en horario de domingo o festivos el efectuado entre las 22:00 horas del día de la víspera y las 22:00 horas del domingo o festivo.

Artículo 6. Estructura retributiva. Conceptos salariales, pluses**• Revisiones salariales:**

La entidad Asesoramiento y Gestión Asistencial (AyG Asistencial) realizará las siguientes revisiones salariales: 2 por ciento del salario base en el 2023; 3 por ciento del salario base en el 2024, 2,5 por ciento en 2025 y antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio, 2,5 por ciento del salario base (esta última subida no tendrá carácter retroactivo y en todo caso se aplicará con fecha límite el 31 de diciembre de 2025).

Se realizará una subida complementaria y una actualización de las tablas salariales al finalizar el ejercicio 2025, con la diferencia porcentual entre el IPC de la CAPV acumulado de los ejercicios 2022-2024 y los porcentajes fijos pactados entre los ejercicios 2023 y 2025, para regularizar la pérdida de poder adquisitivo de la plantilla por el IPC durante esos años. Si el IPC de referencia fuera negativo el valor de este sería 0. La subida no tendrá carácter retroactivo.

• Tablas salariales:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO ANUAL (100 POR CIENTO JORNADA 2022)
Psicólogo/a	35.395,07 euros
Terapeuta ocupacional	28.391,45 euros
Enfermero/a	28.391,45 euros
Trabajador/a Social	28.391,45 euros
Fisioterapeuta	28.391,45 euros
Técnico coordinadora	28.391,45 euros
Monitor/a	27.330,07 euros
Aux. enfermería	23.278,72 euros
Cocinero/a	23.278,72 euros
Ayudante cocina	21.102,51 euros
Limpiador/a	21.102,51 euros

• Pagas extras:

Se abonarán dos pagas extras, que serán efectivas el 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año, computándose semestralmente cada una de ellas, cuya cuantía será la suma de salario base detallado anteriormente, más la antigüedad.

• Plus de antigüedad:

Se establece un plus de antigüedad por cada tres años de servicio continuado en la empresa en cualquier modalidad de contrato de trabajo sea fijo o eventual.

La cuantía del plus se establece en 18,03 euros/mes.

• Plus de nocturnidad:

En este periodo se tendrá en cuenta la retribución específica incrementada un 35 por ciento sobre el salario base mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Salario anual} \times \text{horas de trabajo nocturno} \times 0,35 / \text{jornada anual.}$$

• Plus de domingos y festivos:

Cualquiera que sea su duración, las jornadas trabajadas en horario de domingos y festivos se retribuirán con un plus adicional de 14,47 euros.

- Plus de festivos de especial significación:

El personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25 de diciembre, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, la retribución correspondiente a estos festivos será el doble de un festivo normal.

Artículo 7. Abono del salario

El abono de las nóminas se hará efectivo en los 5 primeros días del mes siguiente.

A fin de poder cumplir con esta premisa, las incidencias que se generen en la última semana de mes, que supongan modificación en las nóminas en curso, se regularizarán en la nómina del mes siguiente.

Artículo 8. Licencias retribuidas

La persona trabajadora previo aviso y justificación documental podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y será a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en registro administrativo de parejas de hecho. Se entenderá iniciada esta licencia al día siguiente del descanso semanal, si lo hubiere. Si el regreso coincide con el día libre, este deberá respetarse reiniciándose al día siguiente.

Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

2. Tres días laborables por fallecimiento, en caso de enfermedad grave o hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 50 kilómetros o fuera de la provincia por causas realmente justificadas, el plazo se verá ampliado en 2 días más, estos días serán naturales. Podrían ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

3. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

4. Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pudiera efectuarse fuera del horario de trabajo.

5. Libre disposición:

- Independientemente de la jornada que se realice, el personal disfrutará de seis días de libre disposición. Estos días podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente al año en curso.

- Los/as trabajadores/as con una antigüedad inferior a un año necesitarán un periodo de trabajo previo de 2 meses para el disfrute de cada uno de los días de libre disposición.

Estos tres últimos motivos de licencia retributiva, casos 4, 5 y 6, podrán disfrutarse en tiempo y forma siempre y cuando no se interfiera de forma significativa en el funcionamiento del centro.

Artículo 9. Licencia no retribuida

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, acreditación del motivo de ausencia.

El resto de horas que haya necesitado para estos acompañamientos a familiares o personas convivientes, el personal negociará con la dirección cual es el mejor momento para devolverlas.

Licencia por asuntos propios: 6 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días). Este permiso deberá serle concedido si la petición se hace con un pre aviso por escrito y con tiempo suficiente para su tramitación, y siempre que el porcentaje total de profesionales que disfrutan simultáneamente vacaciones y/o cualquier tipo de permiso, de una determinada categoría, no exceda del porcentaje correspondiente que se establece en el artículo 3 vacaciones del presente convenio.

Durante los festivos especiales 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, podrán modificarse los porcentajes anteriormente acordados, cuestión que será pactada entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa.

Artículo 10. Permiso por lactancia

Las personas trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular la hora de lactancia y disfrutarla en días enteros. Este permiso deberá ser disfrutado a continuación del periodo de licencia maternal, previa comunicación por escrito a la dirección del centro.

Artículo 11. Complementos por incapacidad temporal

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar el 100 por ciento de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que ésta dure.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes percibirán el complemento de la siguiente manera: desde el día 1 hasta el día 20 se complementará hasta el 75 por ciento de su base reguladora; a partir del día 20, recibirán el complemento necesario para completar el 100 por ciento de su base reguladora, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja.

No obstante, se percibirá el complemento al 100 por ciento de la base reguladora desde el primer día en las siguientes situaciones: hospitalización, incluyendo la domiciliaria, intervención quirúrgica, situaciones de riesgo durante el embarazo no contempladas en la norma vigente, y tratamientos médicos prolongados en el tiempo que puedan generar situaciones breves de incapacidad temporal por recaída, en todo caso también cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores la persona trabajadora no hubiera estado en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Artículo 12. Formación

Este apartado es considerado como fundamental para el desarrollo y mejora continua del CAI Goizalde. Por ello, anualmente se diseñará un plan de formación en el que se definirán los objetivos competenciales que se esperan alcanzar con las acciones formativas propuestas, la

identificación de los contenidos, el calendario y las personas profesionales a las que afectará. Este plan será consensuado entre AyG Asistencial y la plantilla del centro en función de necesidades y líneas estratégicas del periodo, no estando sujeto a un número de horas predeterminadas a nivel individual.

En los niveles de relevancia del plan de formación, se diferencia aquella que se considera estratégica, de la no que dispone de dicha categoría pero resulta relevante. En esta segunda categoría la formación se puede clasificar en general y especializada.

Así, se entiende por formación estratégica aquella que por su naturaleza se considera indispensable para el personal al que va dirigida, a fin de implementar las líneas de actuación contenidas en el plan de gestión. Tiene carácter necesario a diferencia de la formación no estratégica pero relevante, que es de carácter voluntario.

Toda la formación definida como estratégica será a cargo de la empresa gestora, abonándose las horas de asistencia a cada uno de las personas de la plantilla que ha participado.

El número de horas del plan podrá venir definido por asistencia a cursos, seminarios, jornadas, y visitas a otros centros asistenciales, con un mínimo de 240 horas anuales, para el conjunto de la plantilla. En caso de superarse, o en su defecto, de no alcanzarse ese número de horas, los saldos resultantes serán acumulables para su desarrollo en ejercicios posteriores.

Con estas actuaciones se pretende que la plantilla vaya adquiriendo nuevas competencias y contenidos derivados de las continuas innovaciones que se están generando en el sector.

Artículo 13. Excedencias voluntarias

El personal con más de un año de antigüedad podrá solicitar una excedencia voluntaria que se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia, que no podrá ser superior a 5 años, se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma, dispondrá de 30 días para solicitar por escrito su ingreso.

Durante los 2 primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si él o la profesional dispone de plaza adscrita en Goizalde. Si es personal de sustitución, tendrá derecho a 1 año.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

En el caso de las prórrogas de excedencias solicitadas la dirección valorará si organizativamente se pueden conceder.

Artículo 14. Excedencia y reducción de jornada por nacimiento y cuidado de familiar dependiente

Excedencia por nacimiento. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de 3 años de duración 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 pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa, o a partir de que finalice el descanso obligatorio por nacimiento. La solicitud se realizará por escrito y con una antelación suficiente para que la empresa pueda realizar las gestiones necesarias antes del inicio de disfrute de la excedencia. El/la trabajador/a tendrá reserva del mismo puesto de trabajo durante el tiempo que dure la excedencia.

Excedencia cuidado de familiar dependiente con reserva del puesto de trabajo: También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, el personal para atender al cuidado de un familiar dependiente, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, y conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este caso, igualmente se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el tiempo que dure la excedencia. La solicitud se realizará por escrito y con una antelación suficiente para que la empresa pueda realizar las gestiones necesarias antes del inicio del disfrute de la excedencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada por el cuidado de un menor hasta que cumpla 12 años, dentro de su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras que se acojan a la reducción de jornada por cuidado de un/a menor o persona dependiente tendrán derecho a acumular las jornadas reducidas en jornadas completas o a la jornada fija que posea. La acumulación podrá hacerse también por semanas o meses.

Las personas trabajadoras que soliciten una reducción de jornada por cualquiera de los motivos recogidos en este artículo, y lo hagan de forma acumulada, es decir, trabajando a jornada completa determinados días para librar otros, deberán de cumplir las siguientes premisas:

- En los meses de julio y agosto tienen que incluir jornadas de trabajo efectivas de al menos 15 días naturales seguidos de calendario, en el periodo comprendido del 1 al 31 de julio, y otro similar del 1 al 31 de agosto.
- En ciertos periodos festivos del calendario (Semana Santa, San Prudencio y Navidad), se seguirá la misma sistemática. No obstante, y durante estos periodos festivos, correspondería incluir dentro del calendario personal jornadas efectivas de al menos 5 días en Semana Santa, 5 días en Navidad y la mitad de los días del periodo de San Prudencio.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las y los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 15. Reducciones de jornada voluntarias

Las personas trabajadoras que deseen solicitar reducciones de jornada voluntarias, por motivos diferentes a los recogidos en el artículo 15, deberán realizarlo por escrito con 30 días de antelación.

Dichas reducciones no se autorizarán salvo que organizativamente la dirección considere que son factibles. En todo caso, deberán cumplir las siguientes premisas:

- En los meses de julio y agosto tienen que incluir jornadas de trabajo efectivas de al menos 15 días naturales seguidos de calendario, en el periodo comprendido del 1 al 31 de julio, y otro similar del 1 al 31 de agosto.
- En ciertos periodos festivos del calendario (Semana Santa, San Prudencio y Navidad), se seguirá la misma sistemática, pero de forma proporcional. Así, si en los meses de julio y agosto se incluyen jornadas de trabajo efectivas de al menos 15 días naturales seguidos de calendario a jornada completa, en los periodos festivos de calendario de Semana Santa, San Prudencio y Navidad, las jornadas de trabajo a incluir serán proporcionales a esos días. Durante estos periodos festivos, correspondería incluir dentro del calendario personal jornadas efectivas de al menos 7 días en Semana Santa, 7 días en Navidad y la mitad de los días del periodo de San Prudencio, respectivamente.

- No podrán coger vacaciones en el mes de agosto, si en el mismo tienen concedida reducción de jornada acumulada.

- Reparto de noches con la persona que cubre la reducción. La persona que solicita la reducción de jornada como mucho podrá realizar 2/3 de las noches que estaban asignadas en el calendario.

- Reparto de noches con la persona que cubre la reducción. La persona que solicita la reducción de jornada como mucho podrá realizar 2/3 de las noches que estaban asignadas en el calendario.

Artículo 16. Seguridad y salud laboral

Teniendo en cuenta la importancia de que todo el personal adscrito al presente convenio disponga de sus correspondientes evaluaciones de riesgos, se acuerda como fundamental el reconocimiento de las siguientes actuaciones:

- Conocimiento por parte de todo el personal del contenido de las evaluaciones de riesgos relativas a su categoría profesional, así como las fichas informativas derivadas de los riesgos detectados. En las situaciones de incidentes y accidentes de trabajo, la persona de la plantilla implicada deberá cumplir el Protocolo de incidentes / accidentes de trabajo de Goizalde.

- Empleo de los equipos de protección individual (EPIs) que se haga entrega.

- Conocimiento por parte de todo el personal de los resultados grupales y totales relativos a los niveles de riesgo de los factores psicosociales. La cuantificación numérica de la muestra será resultado de las evaluaciones de riesgos psicosociales, y en los supuestos de niveles intermedios y nocivos, se derivarán actuaciones para su corrección en los que será imprescindible la colaboración de la plantilla.

- Conocimiento y colaboración en todas aquellas actuaciones que contemple el plan de auto-protección del centro.

- Derecho a la desconexión digital.

Además, y tal y como es preceptivo, la entidad adjudicataria ofertará el reconocimiento médico a la plantilla, para que en caso de que así lo desee pueda realizarlo.

Artículo 17. Ropa de trabajo

La plantilla del centro deberá colaborar con la dirección en la elección de los uniformes. Cada uno de los perfiles profesionales deberá designar la persona representante que se encargue de proponer varios uniformes, de entre los cuales se seleccionará el definitivo.

El proceso de selección se llevará a cabo basándose en los criterios que haya determinado la dirección con el equipo de planificación y seguimiento del centro.

En aquellos casos en los que haya dificultad para la selección del uniforme, será el equipo de planificación y seguimiento en coordinación con la dirección, el que decida.

La dirección facilitará al menos dos uniformes por profesional, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados/as a salir uniformados/as al exterior), así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encuentra el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como su cuidado.

Artículo 18. Póliza de seguros

Todo el equipo de profesionales del centro estará asegurado por las contingencias y capitales que en este artículo se especifican:

- 18.000,00 euros por muerte por accidente laboral.
- 30.000,00 euros por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de cualquier clase.
- 30.000,00 euros por incapacidad permanente total derivada de accidente de cualquier clase.

El importe de la prima será abonado íntegramente por la empresa.

Artículo 19. Sistema de control de presencia mediante dispositivos y software de gestión

La dirección podrá introducir un sistema de control de presencia mediante dispositivos y software de gestión que sustituya los registros de control actuales en formato papel.

En este caso, las personas trabajadoras tendrán acceso a solicitar el registro de horario de manera individual una vez al trimestre, cuando lo estimen necesario, y en todo caso a 31 de diciembre se les hará entrega del fichero anual a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 20. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

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 Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

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 al mismo por ambas partes.

Artículo 21. Cambio de entidad gestora durante la vigencia del convenio

El presente acuerdo se suscribe en base a la confianza entre las partes y las características del proyecto propuesto por AyG Asistencial para el CAI Goizalde. Es por ello, que en caso de que la empresa no continuara gestionando los servicios durante la vigencia del presente acuerdo, Çla plantilla, si así lo estimase oportuno, podrá proponer una nueva negociación del convenio colectivo con la entidad adjudicataria entrante, quien, al menos, mantendrá este acuerdo según está recogido en su artículo 2.

Artículo 22. Unidad de convenio

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada en su mantenimiento en los términos pactados. Si la jurisdicción competente anulara o invalidara alguno de sus pactos, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto.

Cláusula final:

Todos aquellos temas no recogidos o que mejoren el presente convenio, se tendrá en cuenta el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal vigente, tal y como se venía realizando hasta el momento.