

Administración Autonómica del País Vasco - Convenios Colectivos

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

ANTECEDENTES.

1. Con fecha 4 de octubre de 2004 y ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Aspace-Bizkaia. suscrito el 16 de junio de 2004, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.
2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2005.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 22.1 g) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

La Delegada Territorial en Bizkaia,.

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Aspace-Bizkaia.
2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.
4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Bilbao, a 19 de octubre de 2004.-La delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez.

XV CONVENIO COLECTIVO.

DE ASPACE-BIZKAIA.

Capítulo I.

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Artículo 1.-Ambito Territorial.

El presente Convenio regirá en todos los Centros y dependencias de ASPACE-Bizkaia, así como en los lugares donde actúe su personal destacado en comisión de servicio.

Artículo 2.-Ambito Personal.

Las normas del presente Convenio, en la medida que a cada situación afecten, regirán para el personal de plantilla de ASPACE-Bizkaia, sin discriminación alguna.

Se entiende por personal de plantilla el que está contratado con tal carácter y prestando sus servicios por cuenta de ASPACE-Bizkaia.

Artículo 3.-Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor y comenzará a surtir efectos a partir del 1 de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial, y extenderá su aplicación hasta la entrada en vigor del Convenio de 2006.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 31 de diciembre de 2005,

comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en el plazo de 15 días a contar desde la finalización del plazo de vigencia.

Capítulo II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 4.-Normas generales.

La organización práctica del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad de la Dirección.

Artículo 5.-Garantías del puesto de trabajo.

Sin con ocasión de su normal actividad laboral y civil, el trabajador cometiera falta o delito por imprudencia y como consecuencia de tal transgresión se viera privado de la libertad o ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, ASPACE-Bizkaia se compromete a mantener su vinculación laboral con el mismo.

Capítulo III.

PROMOCION, FORMACION E INGRESO.

DEL PERSONAL.

Artículo 6.-Principios Generales.

El personal con funciones de mando o que desempeñen cargos de confianza será libremente elegido por la Dirección de ASPACE-Bizkaia

Artículo 7.-Sistema para cubrir vacantes y puestos de nueva creación.

Cada puesto de trabajo vacante o de nueva creación, será comunicado a los representantes de los trabajadores. La Empresa, a efectos de una mayor difusión, publicará las convocatorias en todos los centros de trabajo. Los trabajadores que lo deseen, bien personalmente o a través de sus representantes, deberán remitir a la Dirección de ASPACE, en el plazo de diez días, desde la publicación en los tablones, las instancias de solicitud de las citadas plazas.

Fijados los requisitos mínimos por parte de la Empresa y el Comité en el caso de que haya más de un trabajador que aspire a la plaza, ésta será cubierta en primera convocatoria por el personal fijo y si resultase desierta podrá ser cubierta por el personal eventual o interino.

La selección se fijará atendiendo al siguiente baremo:

a) Antigüedad en la empresa.

Puntuación hasta 4

b) Experiencia en el puesto de trabajo.

Puntuación hasta 6

c) Curriculum.

Puntuación hasta 6

d) Euskera.

Puntuación hasta 3 .

Para la aplicación de este baremo se determinará un tribunal calificador formado por una representación paritaria, entre al menos dos delegados de los trabajadores y dos de la Dirección.

Artículo 8 .

Si con las condiciones reseñadas en el artículo anterior no resultase elegido ninguno de los trabajadores, se procederá a realizar una convocatoria al exterior.

El sistema de miembros para la selección lo fijará la Dirección basándose en criterios objetivos, participando en el tribunal un miembro de los delegados de los trabajadores con voz y voto.

Artículo 9 .

En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, para cubrir los mismos se seguirá el método fijado en los artículos 7 y 8.

Artículo 10.-Período de adaptación.

El trabajador seleccionado para ocupar un puesto de trabajo tendrá un período de adaptación de dos meses si es del interior ó de seis meses ó tres meses, según sea titulado o no titulado si es del exterior. Si durante este período fuese declarado por el tribunal no apto, será reintegrado a su puesto de trabajo, si es del interior, o le será rescindido el contrato, si es del exterior.

Artículo 11 .

Por razón de permanencia del personal en la Empresa se clasifica en fijo, eventual e interino.

Será fijo quien independientemente de su horario de jornada laboral esté contratado con carácter indefinido.

Será personal eventual el contratado por alguna de las siguientes modalidades: Contratación temporal para el lanzamiento de nueva actividad, contratación temporal para fomentar el empleo, para obra o servicio determinado y contratación eventual. Estas formas de contratación podrán realizarse a jornada completa o a tiempo parcial.

En cualquier caso se regirá por la normativa vigente en cuanto a modalidades de contratación.

Será personal interino el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Todos los apoyos de comedor que tengan una antigüedad de más de 3 cursos completos, en dicho puesto de trabajo, pasaran a ser fijos-discontinuos.

Artículo 12.-Traslados.

La Dirección podrá trasladar a aquellos trabajadores que considere necesarios a un Centro de trabajo diferente a aquel para el que se les contrató, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores, siempre que este traslado no implique necesidad de cambio de residencia. Además se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Antigüedad en la Empresa.

2. Antigüedad en la categoría.

3. Proximidad geográfica.

4. Cargas familiares.

Estas circunstancias será de excluyente aplicación de forma que únicamente se aplicará el segundo punto en caso de que se produzca igualdad en el primero y así sucesivamente.

El trabajador que haya sido desplazado forzosamente no podrá serlo de nuevo hasta transcurridos cuatro años del anterior.

Artículo 13.-Formación.

1. La Dirección de ASPACE concederá las siguientes licencias a los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional.

a) Las licencias necesarias, sin perjuicio de su retribución, para que puedan concurrir a exámenes o pruebas de evaluación y aptitud en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos. La duración de las licencias será de un día por cada examen o prueba, pudiendo ampliarse a dos días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 kms.

b) La reducción de la jornada laboral hasta el 50 por ciento a aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional considerado de interés para ASPACE siempre que exista previa autorización de la Dirección de ASPACE.

2. Todo trabajador tendrá derecho a una formación permanente (asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, jornadas, cursos de euskera y demás eventos de carácter científico y profesional) que tendrá carácter de no retribuido si no es considerado de interés para ASPACE. El trabajador deberá comunicar a la Dirección por escrito de su asistencia con Quince días de antelación. Una vez finalizada dicha formación el trabajador presentará la documentación oportuna de haber realizado la misma.

3. Para los cursos de perfeccionamiento el permiso será con derecho a retribución siempre y cuando se cuente con la aprobación de una comisión creada a tal efecto, formada por un representante del área implicada y la Dirección de ASPACE.

Para el desarrollo de dichos cursos se asegurará a cada trabajador la posibilidad de contar con 30 horas

anuales.

En caso de que el trabajador disfrutase de becas, ASPACE abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el coste real del curso (matrícula, desplazamiento, manutención y alojamiento), ajustándose lo que marca el artículo 22 del Convenio respecto a dietas de locomoción, comida y habitación.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para permisos de asistencia a cursos sea superior al 10 por ciento de trabajadores por Centro y no sea época de vacaciones de los alumnos, la Comisión podrá establecer una adecuada concesión de permisos con arreglo a las necesidades de cada Centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado. Dichos sistemas de formación se realizarán dentro del calendario de trabajo, salvo acuerdo de las partes si el cursillo fuera dentro del curso escolar y fuera de las horas de jornada previo acuerdo con ASPACE, estas horas serán descontadas del cómputo total de horas anuales destinadas a cursos de perfeccionamiento de acuerdo con el apartado, 3 que hace referencia a 30 horas anuales.

4. Siempre que las asistencias fueran promovidas por la propia Dirección de ASPACE, por que en tales eventos se tratasen de materias de interés para la misma, el trabajador asistente tendrá derecho al abono de la correspondiente indemnización por dietas de viaje, de estancia y de inscripción u otros. En estos casos y siempre que la Dirección de ASPACE lo estime necesario, el trabajador se compromete a redactar, en la menor brevedad posible, un informe relativo a las experiencias adquiridas.

5. Solicitado por el trabajador por escrito y con el recibí de la Gerencia de la Empresa la consideración de curso de Interés para ASPACE (recogido en el punto anterior), si en el plazo de diez días laborales dentro del curso escolar el trabajador no recibe contestación por parte de la Empresa, se considerará dicho curso aceptado de interés para ASPACE y éste tendrá derecho a recibir el abono correspondiente.

6. Siempre que el tiempo dedicado a reciclaje, simposium, cursillos, etc... sea sin derecho a retribución se descontará al trabajador únicamente la parte proporcional equivalente del salario mensual, siempre que dicho tiempo no supere los 10 días, según la siguiente fórmula:

Descuento por día no trabajo = Salario Mensual.

30 .

Capítulo IV.

RETRIBUCION DEL PERSONAL.

Artículo 14.-Remuneración.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio tiene derecho a una remuneración de acuerdo con la categoría que desempeñe, según el cuadro de retribuciones del Anexo I.

Para el año 2005 el Anexo I se verá incrementado con el I.P.C. del año 2004 más 0,40.

Artículo 15.-Pago de la nómina.

El importe anual del sueldo se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, de una mensualidad cada una de ellas, según tablas del anexo I.

El pago se efectuará, como plazo límite, dentro de los dos primeros días del mes siguiente al devengado, mediante cheque bancario o a través de la caja de ahorros y entidades bancarias, sin que ello pueda originar gastos bancarios al trabajador.

Artículo 16 .

El personal que realice trabajos correspondientes a categorías superior a la que le corresponda profesionalmente, percibirá el salario de la categoría que desempeñe efectivamente durante el tiempo real de su ejecución y únicamente en caso de necesidad y por el tiempo mínimo e indispensable.

La Dirección de la Empresa podrá mantener el régimen de trabajo de categoría superior durante un máximo de cuatro meses ininterrumpidos por cada trabajador; si transcurrido dicho tiempo se continuasen realizando trabajos de la categoría superior se reconocerá al trabajador la nueva categoría, salvo mejor derecho de otro por la aplicación de las normas sobre ascensos del capítulo IV de la Ordenanza en cuyo caso se consolidará la retribución pero no la categoría superior.

Artículo 17 .

Por necesidades del servicio la Empresa podrá destinar a un trabajador a la realización de trabajos de categoría inferior a la suya por plazo no superior a tres meses conservando la retribución propia de su categoría y siempre que no resulte vejatorio para él y no perjudique su aptitud y capacidad profesional.

Artículo 18.-Antigüedad.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad por cada período de tres años ininterrumpidos prestados a la Empresa. Este premio tendrá a todos los efectos la consideración de complemento personal del salario.

El incremento porcentual sobre el salario base detallado en las tablas salariales del Anexo I, será del 7 % para el primer trienio y del 5% para el segundo trienio y siguientes. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa y el importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día uno del mes siguiente al de su vencimiento.

La antigüedad se aplicará sobre el salario base, según .

Anexo I.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en que el trabajador haya percibido retribución. Se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria de acuerdo con el artículo 25 de este Convenio.

El personal que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 19 .

El trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta por el trabajo realizado, acordando con la Dirección la cuantía a percibir.

Así mismo podrá solicitar anticipos reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de seis mensualidades del salario real.

Estos anticipos se concederán ante necesidades urgentes, imprevistas o no suntuarias mediante la previa justificación, atendándose siempre para su concesión al orden de la presentación de la petición

Para concederse el anticipo será necesario no disponer de otro no liquidado, pudiendo durar la amortización hasta treinta y seis meses, siendo posible su liquidación en un período menor al fijado, a instancias del trabajador.

La concesión de los anticipos será a criterio de la Dirección con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

Artículo 20.-Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias y

cumplir estrictamente lo regulado en esta materia por el E.T. en su artículo 35.

En base a lo anteriormente acordado, únicamente se realizarán las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten en este Convenio a efectos de que queden sujetas a la cotización oficial y que son: «Las necesarias por períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, mantenimiento y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo».

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, debiendo haber con carácter previo, una oferta por parte de la Empresa y una aceptación por parte de los trabajadores.

El importe de las horas extraordinarias por cada escalón será el resultado de dividir por el número de horas de trabajo anuales fijadas en el artículo 23, el sueldo bruto anual establecido en el .

Anexo I, multiplicando este resultado por 1,75.

Los trabajadores podrán elegir entre disfrutar días de vacaciones o cobrarlas, de acuerdo con la Dirección.

Artículo 21.-Personal en situación de baja por enfermedad.

Los trabajadores de ASPACE en situación de baja por enfermedad continuaran percibiendo sus haberes durante dieciocho meses. Cuando al trabajador le alcancen las prestaciones de asistencia sanitaria o incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones de parte de la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, siempre y cuando el índice de absentismo no supere el 6%, en cuyo caso se reducirá en un 10% el importe antes descrito, que irá a engrosar la cuenta de otra sección de ASPACE.

Artículo 22.-Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos fuera del lugar de trabajo, percibirán sobre su salario y previa justificación las siguientes dietas:

- 0,18 euros por Kilometro realizado con vehículo propio.

- Comida ó cena: 12,32 euros.

- Desayuno: 2,22 euros.

- Habitación: 24,94 euros.

- A partir del 1.01.04 se incrementará con el I.P.C. del año anterior.

Si por necesidades de la Empresa algún trabajador ha sido trasladado a distinto Centro para el que fue contratado, tendrá derecho a ser compensado en la cuantía que le suponga el billete de un transporte público. Esto queda excluido para los traslados dentro de Bilbao.

Capítulo V.

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES.

Artículo 23.-Jornada de Trabajo.

Por las características que encierran los Centros dependientes de ASPACE-Bizkaia, los días del año hay que diferenciarlos en días lectivos y días no lectivos.

Se entienden como días lectivos los especificados como tales en el calendario escolar editado por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, y que serán reflejados en calendario laboral anualmente.

Se consideran días no lectivos, el resto de los días en que se requiere la presencia de los trabajadores y que quedarán reflejados en calendario laboral anualmente.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, que equivale a 1.586 horas anuales de trabajo para el año 2004 una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones de acuerdo con el calendario laboral para dicho año. Para el año 2005 serán 1.582 horas anuales según calendario laboral anual que se realice, distribuidas de la siguiente forma:

A) Personal que trabaja en Centros de Rehabilitación Integral.

Durante el período lectivo, su horario será de nueve a diecisiete horas. Una vez a la semana se realizarán sesiones clínicas de una hora de duración.

Para el personal definido como «Maestros», en período lectivo, su horario será de 9 a 14 horas y de 15 a 17 horas.

El personal afectado «Maestros» podrá realizar sus comidas por cuenta de la Empresa en el servicio de comedor existente en ella.

Durante el período no lectivo, el horario será de 9 a 14 horas, empleándose este período para evaluaciones, programaciones, cursillos y reciclaje de personal.

B) Cocineras y Ayudantes de Cocina.

Su horario será de 9 a 17 horas los días lectivos. Los días no lectivos se estará a disposición de la Dirección. Por la especificidad de su trabajo, es posible que algunos días necesiten alargar su jornada. Estas horas debidamente justificadas, serán compensadas durante el período como no lectivo.

C) Ordenanzas.

Por las características de su trabajo, su horario será de 8:30 a 16:30, para los días lectivos. Los días no lectivos, realizarán el mismo horario que los demás trabajadores del Centro en que se encuentren.

D) Personal que trabaja en Centros de Día y Centros Ocupacionales.

Su horario será de 9 a 17 horas para todos los días considerados como laborables. Así mismo se realizarán las correspondientes sesiones clínicas que se hayan marcado en el calendario laboral anual.

E) Personal de Administración.

Su horario será de 9 a 17 horas, disponiendo de una hora para la comida.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, el horario será el establecido como jornada intensiva y que figurará en el calendario laboral

Los trabajadores comprendidos en los apartados A-B-C-D-, cuyo horario sea superior a cinco horas y coincida con el de comida de los trabajadores, tendrán obligación de comer en el Centro de trabajo, siendo la comida a cargo de la Empresa.

Los trabajadores del apartado E), tendrán derecho a comer en cualquiera de los Centros de ASPACE, sin que ello suponga obligación alguna por parte de la Empresa el abonar el importe de la comida que se quiera realizar voluntariamente fuera de los referidos Centros.

Si por razones físicas de falta de tiempo no pudieran trasladarse a comer a ningún Centro, la Empresa abonará la cantidad de 3,01 euros.

Sólo será aplicable cuando el horario sea de 9 a 5.

F) Dadas las especiales características de la Residencia, que permanece abierta durante todo el año, el Comité y la Empresa acordarán el calendario laboral de la misma, antes del comienzo del año, tras consultar la opinión de los trabajadores. Siendo difícil de preveer con antelación los días que los trabajadores de la misma deberán cubrir, tanto en Semana Santa como en Navidad se realizará el Calendario contabilizando dichos días de trabajo y teniendo como base el calendario realizado en el año 1992.

a) Trabajadores que realizan su trabajo habitualmente de lunes a viernes: La jornada de día será de 7 horas. La jornada de noche será de 11 horas.

b) Trabajadores de Fines de Semana y Festivos: Jornada de sábados, domingos y festivos de 13 horas. Realización de una noche a la semana.

c) Personal de Cocina: Jornada de lunes a sábado a razón de 8 horas al día con una hora para comer que no se considerara como trabajada.

d) Personal de Limpieza: Jornada de lunes a sábado a razón de 8 horas al día, con una hora para comer que no se considerara como trabajada.

Si como es previsible, una vez realizado el calendario los trabajadores superan la jornada anual, librarán durante el año las horas que excedan de dicha jornada, siendo los días de libranza: el 50 por ciento a elección del trabajador y el 50 por ciento a elección de la Empresa.

Será facultad de la Empresa el cubrir dichos días de libranza, siempre que no perjudique a terceros trabajadores.

G) Personal de Limpieza. (Sin modificación.).

Artículo 24.-Vacaciones.

A) Para el personal comprendido en los apartados A-B y C del artículo anterior, tendrá como periodo vacacional del 1 al 31 de agosto ambos inclusive.

B) Para el personal comprendido en el apartado D) del artículo anterior, tendrán como periodo vacacional del 16 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

Durante el periodo no vacacional, se podrán realizar cursillo de formación en la forma establecida en el artículo 13. También serán vacacionales para los trabajadores incluidos en los apartados A-B-C-D los periodos comprendidos entre la finalización y el reinicio de las actividades tanto en Semana Santa como Navidades, e acuerdo con el calendario escolar dictado por la Consejería de Educación del Gobierno Vasco.

C) Personal de Administración.

Tendrán como mínimo un periodo vacacional desde el 1 al 31 de agosto ambos inclusive.

Así mismo, serán días no trabajados los correspondientes a la semana de Pascua. Si por conveniencia de la Empresa fuese necesario la presencia de una persona durante estos días, dicha persona podrá cambiar esos días por otros en periodos de Navidades.

Capítulo VI.

PRESTACIONES ESPECIALES.

Artículo 25.-Licencias y permisos.

Para todos los apartados recogidos en este artículo el término cónyuge se hace extensivo a compañero/a, siempre que se presente el certificado de convivencia.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso de por lo menos cuarenta y ocho horas, tendrán derecho a que se les conceda un permiso retribuido por las siguientes causas:

a) Dieciocho días naturales por matrimonio.

b) Tres días laborales por nacimiento de un hijo. En el caso de complicaciones en el parto o parto por cesárea el permiso será de cinco días naturales, debiendo presentar el correspondiente certificado médico.

c) Cinco días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de hijos, cónyuge, nieto, hermanos y padres de uno u otro cónyuge y abuelos.

Por el tiempo de hospitalización hasta un máximo de 5 días, todo ello debidamente justificado por escrito.

d) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres de uno u otro cónyuge.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

A efectos del Convenio, se considerará deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

1. Expedición o renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados de registro y organismos oficiales.

2. Citaciones de juzgados, comisarias, revista militar y revista de armas.

g) Por asuntos propios tres días al año. No podrán ser acumulables a vacaciones.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a la consulta del médico de cabecera como de los especialistas cuanto no sea factible acudir fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquel, certificando la hora efectiva de asistencia en la consulta.

i) La licencia por maternidad será de 18 semanas. En el caso de que el periodo de licencia por maternidad coincidiera con el periodo vacaciones de verano, los días de vacaciones se disfrutaran a continuación de la licencia por maternidad.

j) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, coincidiendo con el principio o final de la misma, siempre que su jornada sea la completa establecida. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o madre en

caso de que ambos trabajen. En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el apartado de licencia por maternidad (i).

k) El trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico, psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada habitual.

1. Adopción.-Se efectuará de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 26.-Permisos no retribuidos.

Se concederán hasta un máximo de diez días al año, en concepto de no retribuidos, cuando exista causa justificada y sean compatibles con las necesidades del servicio apreciadas por la Dirección.

Artículo 27.-Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de tres años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse e excedencia voluntaria (con reserva del puesto de trabajo) por un plazo no menor a 3 meses y no mayor a 3 años y habiendo transcurrido cuando menos tres años desde la finalización de la última excedencia.

2. Excedencia maternal.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos dará derecho a un nuevo período excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los 18 primeros meses computados de esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a acogerse a la excedencia especial por maternidad (apartado 3.a.) . Finalizado el mismo hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

3. Excedencia especial.

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, con reserva del puesto de trabajo, tomando la Empresa las medidas necesarias para salvaguardar la reincorporación del trabajador al mismo, en los siguientes casos:

a) Por maternidad.-A parte del período establecido en el caso de parto, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial con las siguientes duraciones posibles:

- Desde cualquier momento del embarazo y por 18 meses.

- Tras finalizar la baja por maternidad y por 18 meses.

En este caso concreto será computado, a efectos de antigüedad, el primer año de excedencia maternal, reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, art. 46.

El personal de Aspace Bizkaia con contrato fijo tendrá derecho a solicitar la reducción de la mitad de la jornada, siempre que esta reducción sea por la tarde, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidas la antigüedad.

b) Formación.

Si la concesión de excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, participando en cursillos de perfeccionamiento y actividad para intercambio o adquisición de conocimientos, propios de la especialidad de trabajador, se le garantizará el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días, a partir de la finalización de aquello que motivó su excedencia.

Dicha incorporación deberá notificarla por escrito a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación, con el fin de poder comunicar al trabajador que se incorporó en su lugar, la finalización de su contrato.

Capítulo VII.

Artículo 28.-Equipamiento personal.

El personal de ASPACE-Bizkaia, tendrá derecho a un equipo de calzado y dos de ropa anuales. Su adquisición se realizará al comienzo de cada año natural y su elección se hará por los representantes de los trabajadores, respetando la homogeneidad por centros y dentro del presupuesto establecido por la Empresa.

La cantidad para el personal de jornada completa será de 99,16 euros impuestos incluidos.

Para los de media jornada ó menos tendrán el 50%. Para los de más de media jornada el 100%.

Dicho importes se abonarán en nómina a partir del 01.01.03.

A partir del 1.1.98 esta cantidad se verá incrementada con el I.P.C.

Artículo 29.-Jubilación.

Se abonará una mensualidad en el momento de la Jubilación a los 65 años como indemnización por los servicios prestados.

Artículo 30.-Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período nocturno, tendrán el plus del 0,25 % en días laborables y 0,75% en festivos según salario base del Cuadro de retribuciones del Anexo I.

Artículo 31.-Seguros.

Se contratará una póliza por invalidez permanente ó fallecimiento por accidente por un importe de 2.000.000 por persona, como indemnización. Esta póliza entrará en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio.

Artículo 32.-Acción Sindical.

ASPACE-Bizkaia reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores, respetándose el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiéndose supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad.

La Empresa facilitará los medios para realizar las elecciones sindicales de acuerdo con los textos legales establecidos respetando las garantías de los trabajadores elegidos.

Artículo 33.-Derechos sindicales.

Los Delegados del personal tendrán los siguientes derechos:

- A que ASPACE-Bizkaia les pase por escrito el presupuesto anual al tiempo que ella tenga conocimiento del mismo.
 - A toda la documentación a que hace referencia el artículo 64 del E.T. y que e pasará por escrito. Lo mismo se hará con el TC1 y TC2 de la Seguridad Social.
 - A que ASPACE-Bizkaia, obligatoriamente, les informe de las convocatorias de plazas a cubrir, antes de la celebración de las pruebas para cubrirlas.
- Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, se podrá promover por el Comité de Empresa o Sindicatos, la acumulación de horas en uno o varios miembros del Comité o Sindicatos, por cesión del crédito suficiente de horas, por parte de los otros miembros.

Capítulo VIII.

DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 34.-Absorción y compensación.

Las condiciones económicas de este Convenio absorben y compensan las hasta ahora disfrutadas por el personal y a su vez será absorbibles y compensables por cualquier aumento futuro en las retribuciones, sea cual fuese la forma, carácter o concepto que adopten.

Artículo 35.-Vinculación a la totalidad del Convenio.

La aceptación de este Convenio afecta a la totalidad de los artículos que lo componen, no pudiéndose acoger a parte de ellos y no aceptar el resto.

Artículo 36.-Comisión Paritaria.

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y en su caso resueltas por dos representantes de ASPACE-Bizkaia y dos representantes de los trabajadores.

Artículo 37.-Disposiciones finales.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para el personal que presta sus servicios en Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos de 1977 y al resto de la legislación laboral vigente.

ANEXO CONVENIO.

CATEGORIA S. BASE 2004 .

(3,00%).

JEFE DE TALLER 1.690,99 ?.

TRABAJADOR SOCIAL 1.471,88 ?.

FISIOTERAPEUTA 4 HORAS 735,94 ?.

FISIOTERAPEUTA 8 HORAS 1.471,88 ?.

A.T.S. 1.471,88 ?.

LOGOPEDA 1.471,88 ?.

PROFESOR E.E. 1.471,88 ?.

TERAPEUTA OCUPACIONAL 1.471,88 ?.

CONTRAMAESTRE 1.378,19 ?

SECRETARIA DIRECCION 1.378,19 ?

SECRETARIA 1.378,19 ?.

ADMINISTRATIVO 1.289,47 ?.

CUIDADOR RESIDENCIA 1.289,47 ?.

EDUCADOR C. DIA 8 H. 1.378,19 ?.

EDUCADOR C. DIA 4 H. 689,10 ?.

AUXILIAR TERAPIA 8 HORAS 1.289,47 ?.

AUXILIAR TERAPIA 4 HORAS 644,74 ?.

AUXILIAR TERAPIA 2,30 H. 402,96 ?.

AUXILIAR TERAPIA 2 HORAS 322,37 ?.

AUXILIAR DE TERAPIA 1,30 H. 270,41 ?.

AUXILIAR DE TERAPIA 1 H. 161,18 ?.

COCINERA 1.076,67 ?.

LIMPIADOR/A 1.076,67 ?.

ORDENANZA 1.076,67 ?.