

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la entidad Gorabide (ICQO) (código de convenio 48004032011981).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 21 de diciembre de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

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

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

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

**GORABIDE CONVENIO COLECTIVO**

## CAPÍTULO I

**CONDICIONES GENERALES Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO****Artículo 1.— *Ámbito personal y funcional***

1. El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre Gorabide, asociación vizcaína en favor de las personas con discapacidad intelectual, y las personas trabajadoras de la misma.
2. No obstante lo anterior, queda excluido de la aplicación del presente convenio:
  - a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) El personal que, sin estar incluido en el apartado anterior, desempeña funciones de dirección de departamento, centro o servicio, en lo que se refiere al sistema de selección, retributivo y jornada laboral.

**Artículo 2.— *Vigencia***

1. La vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2026. Ello, no obstante, se mantendrá en vigor hasta que se llegue a acuerdo sobre el texto de un nuevo convenio colectivo.
2. La parte que promueva la negociación comunicará por escrito a la otra parte los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación, y se deberá proceder a la constitución de la comisión negociadora, en el plazo máximo de 15 días naturales a partir de la recepción de la comunicación.
3. La denuncia del presente convenio deberá ser realizada por los firmantes del convenio en un plazo mínimo de al menos dos meses antes de la terminación de su vigencia. Denunciado el convenio, sus cláusulas normativas y obligacionales, continuarán vigentes y plenamente aplicables hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

**Artículo 3.— *Objeto***

1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre Gorabide y las personas trabajadoras incluidas en sus ámbitos personal, funcional y temporal.
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 el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, y no podrá pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

**Artículo 5.— *No discriminación***

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad, raza, diferencias religiosas, políticas, personales y sindicales, en materia salarial, ascensos de categorías, responsabilidades, adjudicación de puestos vacantes y en cualquier otra materia.

**Artículo 6.— *Políticas de igualdad***

Conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y posteriores, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Gorabide adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociará y, si es posible, acordará con la representación legal de las personas trabajadoras.

**Artículo 7.— Condiciones más beneficiosas**

1. Podrán mantenerse a nivel particular determinadas condiciones que superen este convenio, reconocidas anteriormente a su firma.
2. Esta garantía tiene exclusivamente carácter personal, por lo que no está vinculada a puesto de trabajo o grupo profesional.
3. En caso de ser mejoras económicas, las citadas cuantías que mejoren las retribuciones ordinarias del convenio, figurarán en los recibos de salarios como «Complemento Personal» y con el carácter legal de complemento personal.

**Artículo 8.— Comisión paritaria y sistema de resolución de conflictos**

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen en la interpretación, vigilancia y aplicación del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria constituida por cuatro integrantes del Comité Intercentros e igual número de personas por parte de la Dirección de Gorabide.
2. Cada parte designará, en el plazo de quince días desde la fecha de entrada en vigor del convenio, sus representantes en la misma, y deberá comunicar los cambios de representantes cuando se produzcan.
3. La comisión recibirá las consultas por escrito, a través de los comités de centro o de la Dirección, y cualquiera de las partes deberá convocar reunión, en el plazo de siete días desde la recepción de la consulta, e incluir en la convocatoria los puntos a tratar.
4. Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de las personas que compongan cada representación.
5. Los desacuerdos de la comisión mixta paritaria, a petición de cualquiera de las partes, serán sometidos al sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales vigente en el momento de la discrepancia.

**Artículo 9.— Conflictividad laboral**

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

## CAPÍTULO II

**JORNADA LABORAL, CALENDARIO ANUAL, VACACIONES****Artículo 10.— Jornada laboral**

1. La jornada anual de trabajo, para todos los años de vigencia del presente convenio, será de 1.592 horas anuales.

**Artículo 11.— Calendarios laborales y distribución de la jornada**

1. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento, la Dirección confeccionará los calendarios correspondientes a los diversos servicios y centros. La entrega de calendarios a los comités competentes se realizará en torno a finales de octubre de cada año; y, previa negociación y acuerdo con dichos comités, los aplicará atendiendo a las diversas modalidades de trabajo y horario existentes.
2. En caso de discrepancia en la negociación de los calendarios, se actuará conforme a la legislación general vigente y, transitoriamente, se prorrogarán, si fuera posible, los criterios de los calendarios del año anterior; hasta que las cuestiones objeto de discrepancia sean sometidas y resueltas con los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO). Los comités de centro, en caso de que no acepten los calendarios propuestos desde la Dirección, deben dejar constancia escrita de su propuesta concreta, de forma que las discrepancias puedan ser sometidas de forma inmediata a los citados procedimientos voluntarios. En caso contrario, se aplicará la propuesta de la Dirección.



3. Para todas las personas trabajadoras cuya jornada diaria sea continuada, se establecen 15 minutos diarios de descanso, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. El disfrute de este período de interrupción de jornada se fijará en cada centro o dependencia por la Dirección de la misma, de tal forma que del mismo no se deriven efectos negativos para el servicio.

4. Las personas trabajadoras con contratos indefinidos definidos como PAD22 y PAD ITP no podrán prestar servicios más de siete días consecutivos, salvo que medie acuerdo expreso con la persona trabajadora.

### **Artículo 12.— Vacaciones, días de descanso y días de compensación de exceso de jornada**

Como criterio general en toda Gorabide, relacionado con este Artículo 12, se establece que, en cada centro o servicio, el número de profesionales será, como mínimo, de un tercio de la plantilla fija.

A estos efectos, se considerarán como tercio, las personas sustitutas habituales que cumplan como mínimo uno de los siguientes cinco criterios:

1. Estar sustituyendo a una persona trabajadora indefinida en situación de incapacidad temporal.
2. Estar sustituyendo a una persona trabajadora indefinida en situación de excedencia.
3. Estar sustituyendo a una persona trabajadora indefinida en situación de reducción de jornada.
4. Estar sustituyendo a una persona trabajadora indefinida en situación de contrato de relevo.
5. Que la persona sustituta habitual haya realizado como mínimo 120 jornadas de trabajo (y su equivalente en horas: 840 horas) y que su perfil competencial vigente contenga, como mínimo: 4 competencias en el nivel óptimo y ninguna fuera de perfil.

#### **1. Vacaciones**

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anual de 30 días naturales, que se disfrutarán de acuerdo con la equivalencia en días laborables que resulte de los calendarios laborales. El disfrute del citado período vacacional podrá fraccionarse en un máximo de dos periodos, salvo para las categorías y puestos de trabajo que no tengan derecho a los periodos de descanso, en cuyo caso podrá fraccionarse hasta en cuatro periodos. Para la concreción de dicho disfrute se tendrá en cuenta las necesidades del servicio y lo pactado en cada calendario laboral.

- a) La distribución de los períodos de vacaciones se hará de mutuo acuerdo, y ajustándose a la naturaleza específica de los diferentes centros y a la más correcta atención individual a las personas usuarias. Las personas trabajadoras del Servicio de Centros de Día y el de Atención Temprana, disfrutará de sus vacaciones en el mes de agosto, a excepción del Servicio de Respiro Familiar en Fin de Semana del Centro de Día Ola, que abrirá los fines de semana del mes de agosto.
- b) En caso de que la asociación, por necesidades del servicio, modificasen la fecha de disfrute de las vacaciones, con la fecha del disfrute, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo le hubiesen ocasionado, previa justificación de los mismos.
- c) Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo de la persona trabajadora, o sea declarada ésta en situación de excedencia y aún no haya completado sus períodos vacacionales.
- d) Cuando el período vacacional fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto



en el actual artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de la fecha de alta.

## 2. *Días de descanso*

Además, existirán durante el año dos períodos de descanso:

- a) Siete días naturales con ocasión de Semana Santa.
- b) Siete días naturales con ocasión de Navidad.

En los servicios residenciales y en los servicios de apoyo a los mismos, los períodos de descanso se disfrutarán en turnos.

Estos dos períodos de descanso, debido a su sistema de jornadas contratadas, organización, turnicidad, distribución de la jornada anual, gestión de las vacaciones, no corresponden a las categorías de cuidador/a, monitor/a de noche ni a la de profesionales de atención directa.

Sólo tendrán derecho a disfrutar de estos períodos de descanso las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo haya entrado en vigor, como mínimo, tres meses antes de la fecha en que inicie el período de descanso correspondiente.

## 3. *Días de compensación*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 8 días de vacaciones, consecutivos o no, en cualquiera de los días que se establezcan en el calendario inicial de esa persona como de prestación de servicios, salvo en los servicios en los que las vacaciones se disfrutan en el mes que se cierra el servicio. Y siempre y cuando se cumplan la jornada anual establecida en este convenio (1.592 horas) o las proporcionales a las parcialidades y/o reducciones.

En este último caso, cuando las vacaciones coincidan con el cierre de servicio, se permitirán 8 cambios de turno entre los días de prestación y los marcados como de no prestación. No obstante, para el supuesto en el que el contrato se vea suspendido durante el año natural por cualquier motivo, incluida la incapacidad temporal, y dado que dichos cambios no pueden afectar de forma alguna a la jornada anual efectiva de cada persona trabajadora, el exceso de disfrute de horas no devengadas será recuperable hasta completar la jornada anual, en función de los períodos de trabajo efectivo de cada persona.

En cualquier caso, esto no supondrá coste adicional alguno ni una minoración de las horas anuales de cada persona trabajadora.

De forma prioritaria, las ausencias por dichos cambios se podrán cubrir con contratos indefinidos PAD 22 y/o PAD ITP.

Para el disfrute de estos 8 días, cada servicio y centro determinará las condiciones y las excepciones para poder cogerlos, que tienen que estar directamente relacionadas con las necesidades de garantizar una prestación adecuada de los apoyos a las personas usuarias.

Se solicitará su disfrute, como mínimo, con una semana de antelación, salvo que se utilicen para responder a un supuesto de necesidad no planificable ni previsible.

## **Artículo 13.—Horas extraordinarias**

1. Se mantiene la supresión de las horas extraordinarias habituales.



2. Se admiten las horas extraordinarias para solventar imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio o alteraciones de carácter estructural derivadas de la actividad o servicios de que se trate.

3. Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán en descansos; cada una de ellas dará derecho, con carácter general, a un descanso compensatorio de dos horas.

#### **Artículo 14.— Flexibilidad: bolsa de horas**

1. Se acuerda el establecimiento de una bolsa de 80 horas de flexibilidad horaria, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en nuestro convenio colectivo, ni un aumento en el número de horas y de jornadas reales establecidas en los calendarios laborales individuales, y sin perjuicio de posibles acuerdos individuales con las personas trabajadoras afectadas. La aceptación de la bolsa de horas será totalmente voluntaria por parte de la persona trabajadora, y será gestionada de mutuo acuerdo con la Dirección.

2. Las horas que componen esta bolsa no podrán ser compensadas económicamente y serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias. No obstante, sí deberán ser abonados a la persona trabajadora los pluses correspondientes a las horas en las que se lleva a cabo la prestación de trabajo efectiva. La compensación horaria será como se expresa en los puntos siguientes.

3. En el momento en el que se conozca la programación y asignación nominal de estas horas a cada profesional (formación autorizada, reuniones: perfiles, transversales...), serán computadas como tales y podrán ser disfrutadas por anticipado por dicha persona trabajadora, de acuerdo al punto 4 y 5 de este documento.

4. El disfrute de estas horas se prolongará hasta el 22 de diciembre de cada año para las generadas desde el 1 de enero hasta el 30 de septiembre. Las generadas entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de cada año se podrán disfrutar hasta el último día del mes de febrero del año siguiente. Se utilizará la citada fecha de 30 de septiembre para actualizar el saldo de horas anuales disfrutadas por anticipado con el ánimo de poder regularizarlas antes de finalizar ese segundo periodo (final de febrero del año siguiente).

5. Para el disfrute de estas horas, se intentará adecuarse a las necesidades de conciliación de cada momento, estableciéndose como mínimo el mismo límite de fracción con el que se generó.

6. La bolsa de horas podrá ser utilizada en la prestación de otras actividades, tales como salidas y acompañamientos de duración conocida y cierta por encima de las horas del calendario individual. Podrán ser cubiertas, siempre que interese a ambas partes, por una persona trabajadora con contrato indefinido y, con ello, posibilitar la entrada a formar parte de esa bolsa de disponibilidad horaria estipulada en el punto primero, siempre y cuando:

- Sea interesante para ambas partes y, por lo tanto, aceptada voluntariamente por la persona trabajadora.
- Se cumplan todas las garantías legales y organizativas en la distribución horaria resultante (descanso entre turnos, jornada máxima de turno, número máximo de días seguidos de trabajo...).

7. La comunicación, tanto para la generación como para el disfrute, será como regla general de 7 días naturales.

8. En cualquier caso, durante las situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, etcétera, se computarán las horas marcadas en el calendario anual correspondiente entregado a cada profesional a principio de cada año.



CAPÍTULO III
RETRIBUCIONES

Artículo 15.— Salario anual

- 1. Las Tablas de Salario Anual de 2020 a 2026 quedan establecidas según la tabla siguiente, en la columna correspondiente a dichos años.
2. Para el año 2020, se fija un incremento del 0%.
3. Para el año 2021, se fija un incremento del 0%.
4. Para el año 2022, se fija un incremento del 0%.
5. Para el año 2023 (y desde el 1 de septiembre de ese año), se fija un incremento consolidable del 9% sobre las tablas salariales que se vienen aplicando durante 2022.
6. Para el año 2024, se fija un incremento consolidable del 6% sobre las tablas salariales de 2023.
7. Para el año 2025, se fija un incremento consolidable del 4% sobre las tablas salariales de 2024.
8. Para el año, 2026, se fija un incremento consolidable del 3% sobre las tablas salariales de 2025.
9. La citada retribución fija anual se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias, a abonar antes del 15 de julio y del 24 de diciembre, respectivamente. La cantidad resultante de esta división tendrá el concepto de salario base.
10. Como consecuencia de lo todo lo anterior, la Tabla de Salario Anual de 2020 a 2026 queda establecida de la siguiente manera:

Table with 6 columns: Descripción Categoría, Salario años 2020-2022, Salario año 2023 (a partir de septiembre), Salario año 2024, Salario año 2025, Salario año 2026. Rows include categories like Administrativa/o, Aux. Servicio Doméstico CAD, etc.



Descripción Categoría	Salario años 2020-2022	Salario año 2023 (a partir de septiembre)	Salario año 2024	Salario año 2025	Salario año 2026
Monitor/a viviendas	27.267,12	29.721,16	31.504,43	32.764,61	33.747,55
Ordenanza/Telefonista	19.709,23	21.483,06	22.772,04	23.682,92	24.393,41
Profesional de Atención Directa Residencia y Viviendas	27.281,36	29.736,68	31.520,88	32.781,72	33.765,17
Psicólogo/a	43.085,82	46.963,54	49.781,35	51.772,60	53.325,78
Responsable Área de Ocio y Tiempo Libre	35.398,29	38.584,14	40.899,19	42.535,16	43.811,21
Responsable Club Tiempo Libre	29.298,73	31.935,62	33.851,76	35.205,83	36.262,00
Responsable formación familias	35.691,36	38.903,58	41.237,79	42.887,30	44.173,92
Responsable Personal y Administración Residencia	38.885,91	42.385,64	44.928,78	46.725,93	48.127,71
Responsable Servicios Auxiliares Residencia	32.267,28	35.171,34	37.281,62	38.772,88	39.936,07
Técnica/o de Recursos Humanos	38.885,91	42.385,64	44.928,78	46.725,93	48.127,71
Técnica/o de Prevención	35.398,29	38.584,14	40.899,19	42.535,16	43.811,21
Trabajador/a Social	35.398,29	38.584,14	40.899,19	42.535,16	43.811,21

11. Las pagas extraordinarias serán el resultado de sumar al salario base mensual la cifra correspondiente a cada persona trabajadora en concepto de complemento de antigüedad.

12. El salario anual citado corresponde a la jornada completa y cómputo anual de horas pactadas, por lo que las personas con contrato a tiempo parcial percibirán una retribución proporcional a la jornada anual que efectivamente realicen.

13. Garantía y revisión: En el caso de que la suma de los IPC CAPV anuales del periodo 2020-2026, sea superior a la subida operada desde 2023 a 2026 (22%), se actualizarán las tablas de 2026 con ese porcentaje con efectos a 1 de enero de 2027. En el caso de que cualquiera de los años el IPC resultase negativo se considerará igual a 0. Dicha actualización se efectuará de la siguiente forma:

1. El 50% de la cuantía del diferencial entre el sumatorio de los IPC CAPV del periodo 2020-2026 y el sumatorio de los porcentajes subidos durante la vigencia del convenio (22%) se consolidará automáticamente en tablas, a partir del 1 de enero de 2027.
2. Se establece una subida a cuenta del siguiente convenio colectivo equivalente al otro 50% de esta cantidad, que se consolidará en tablas definitivamente a la firma del siguiente convenio colectivo.

14. Actualización de tablas salariales y abono de atrasos: Una vez publicado el presente convenio las subidas salariales del año 2023 no se abonarán hasta el 1 de enero de 2024. Abonándose a partir de entonces las subidas correspondientes al vencimiento de cada mes.

15. Complemento de recuperación: Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un complemento no consolidable denominado de recuperación (CR), que se percibirá de forma temporal en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2024 y el 31 de diciembre de 2026, con carácter mensual (12 veces cada año), sin incluir pagas en las pagas extraordinarias y sin computar en el cálculo de cualquier otro complemento fijado o por fijar, incluido el de antigüedad.

El importe de este complemento será el resultado de aplicar un 9% a las retribuciones brutas (incluida la parte proporcional de pagas extras), percibidas por cada persona trabajadora en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de agosto de 2023, y, a su vez, dividirlo entre 34. Una vez establecida la cuantía mensual, está se actualizará anualmente, incluido 2024, con el IPC CAPV resultante del año anterior.



Además, en los casos de haber percibido prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el periodo comprendido entre el 1 de enero 2023 y 31 de agosto de 2023 se abonará también en concepto de CR una cantidad consistente en el 9 por ciento del total de la base reguladora percibida en ese periodo por las prestaciones señaladas anteriormente, siempre y cuando dichas prestaciones hayan sido calculadas con una base reguladora comprendida en el periodo de referencia de este CR (1 de enero 2023 y 31 de agosto de 2023).

Para el caso en el que la persona trabajadora acceda a la jubilación ordinaria o anticipada o le otorguen una incapacidad permanente en grado de total o absoluta en el periodo comprendido desde 1 de enero del 2024 a 31 de diciembre del 2026, se establece que la fecha de abono de dicho complemento de recuperación pasará a ser la de la fecha de comunicación de su intención de jubilarse, que deberá hacerla por escrito, en todo caso, con una antelación de 6 meses. En el mes en el que se produzca, se procederá a hacer efectivo el importe del complemento de recuperación al que le será descontado lo ya percibido hasta ese momento.

Asimismo, únicamente para las personas trabajadoras con contrato temporal o denominadas sustitutas, y siempre que Gorabide entienda que el abono de la suma del citado complemento de recuperación no suponga un perjuicio para la asociación ni para el cumplimiento de las demás obligaciones, esta podrá adelantar su pago en una fecha anterior a las pactadas.

**Artículo 16.— Complemento de antigüedad**

1. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un complemento por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la asociación.
2. Los trienios generados, hasta llegar a un total máximo de diez, se retribuirán mensualmente conforme a la siguiente escala, incorporando los mismos incrementos porcentuales que el salario anual.

Descripción Categoría	Importe trienio 2020-2022 a jornada completa	Importe trienio 2023 a jornada completa (desde el 1 de septiembre)	Importe trienio 2024 a jornada completa	Importe trienio 2025 a jornada completa	Importe trienio 2026 a jornada completa
Administrativa/o	51,93	56,60	60,00	62,40	64,27
Aux. Servicio Doméstico CAD y Viviendas y Aux. Limp	41,24	44,95	47,65	49,56	51,05
Auxiliar Servicio Doméstico Residencia	41,59	45,33	48,05	49,97	51,47
Ayte. y Coordinador/a Fisioterapia Residencia	74,53	81,24	86,11	89,55	92,24
Auxiliar Transporte CAD	43,63	47,56	50,41	52,43	54,00
Ayte. Fisioterapia CAD	74,53	81,24	86,11	89,55	92,24
Cocinera/o Residencia	43,77	47,71	50,57	52,59	54,17
Contra maestre	54,58	59,49	63,06	65,58	67,55
Coordinador/a Atención Directa Residencia	68,79	74,98	79,48	82,66	85,14
Coordinador/a Atención Directa y Personal	67,26	73,31	77,71	80,82	83,24
Coordinador/a Atención Sanitaria Residencia	72,16	78,65	83,37	86,70	89,30
Cuid. Monitor/a CAD	48,53	52,90	56,07	58,31	60,06
Cuid. Monitor/a noche Residencia	65,75	71,67	75,97	79,01	81,38
Cuid. Monitor/a Residencia	50,41	54,95	58,25	60,58	62,40
Fisioterapeuta	72,16	78,65	83,37	86,70	89,30
Jardinera/o	49,01	53,42	56,63	58,90	60,67
Jefa/e de Administración	57,92	63,13	66,92	69,60	71,69



Descripción Categoría	Importe trienio 2020-2022 a jornada completa	Importe trienio 2023 a jornada completa (desde el 1 de septiembre)	Importe trienio 2024 a jornada completa	Importe trienio 2025 a jornada completa	Importe trienio 2026 a jornada completa
Maestra/o EE	68,20	74,34	78,80	81,95	84,41
Médica/o	79,60	86,76	91,97	95,65	98,52
Medica/o especialista	92,52	100,85	106,90	111,18	114,52
Monitor/a Viviendas	50,39	54,93	58,23	60,56	62,38
Ordenanza/Telefonista	36,43	39,71	42,09	43,77	45,08
Profesional de Atención Directa Residencia y Viviendas	50,41	54,95	58,25	60,58	62,40
Psicóloga/o	79,60	86,76	91,97	95,65	98,52
Responsable Área de Tiempo Libre	65,41	71,30	75,58	78,60	80,96
Responsable Club Tiempo Libre	54,14	59,01	62,55	65,05	67,00
Responsable Formación Familias	65,94	71,87	76,18	79,23	81,61
Responsable Personal y Administración Residencia	71,85	78,32	83,02	86,34	88,93
Responsable Servicios Auxiliares Residencia	59,62	64,99	68,89	71,65	73,80
Técnica/o de Recursos Humanos	71,85	78,32	83,02	86,34	88,93
Técnica/o de Prevención	65,41	71,30	75,58	78,60	80,96
Trabajador/a Social	65,41	71,30	75,58	78,60	80,96

3. Como se deduce del punto anterior, el máximo de trienios a retribuir salarialmente será de 10. A partir del decimoprimer trienio y siguientes, se compensarán incrementando el tiempo de libre disposición en 35 horas anuales.

4. En los casos de contratos a tiempo parcial, las cantidades o tiempo libre establecidas serán proporcionales a la jornada establecida en el contrato.

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

#### **Artículo 17.— Complemento de comedor**

1. El complemento de comedor queda establecido en 4,85 euros para los años 2020, 2021 y 2022; y en 5,29 euros para 2023 (desde el 1 de septiembre); en 5,61 euros para 2024, en 5,83 euros para 2025 y en 6,00 euros, para 2026, por día efectivo de trabajo correspondiendo el mismo a aquellas personas trabajadoras que ocupan puestos en los que se cumplan los requisitos del artículo 44 párrafo 1.º, de la Ordenanza Laboral de fecha 15 de julio de 1977 («BOE» número 168), que transcribimos literalmente: «El personal que preste servicios en centros en los que exista media pensión o internado y cuando su jornada coincida con las horas de comida y cena, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a manutención. No obstante, tal complemento podría ser compensado en metálico en virtud de acuerdo entre empresa y trabajador. De no alcanzarse tal acuerdo, la opción corresponderá al último». Esta cantidad será efectiva siempre que el turno de trabajo coincida con el horario de comida y/o cenas, sumando ambos si así ocurriese.

#### **Artículo 18.— Complemento de nocturnidad**

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno o turno de noche el efectuado entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana. Si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Como sistema general, las horas trabajadas durante el período nocturno tendrán un complemento salarial de 4,05 euros para 2020, 2021 y 2022; de 4,41 euros para 2023



(desde el 1 de septiembre); de 4,67 euros para 2024; de 4,86 euros para 2025 y de 5,01 euros para 2026.

3. Este complemento no corresponde al personal cuidador/a monitor/a de noche de las residencias de Atxarte y de Sopuerta, al estar ya incluido en su salario anual.

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

#### **Artículo 19.— Complemento de disponibilidad**

1. Para los casos en los que la Dirección tiene establecido o establezca un sistema de disponibilidad o guardia no presencial, mediante el cual la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada efectiva de trabajo, queda a disposición de la asociación para atender las eventualidades que pudieran derivarse para la atención de necesidades propias del servicio o de las personas usuarias, y que, en consecuencia, esté conectada con su centro de trabajo o servicio mediante teléfono móvil u otras tecnologías análogas, y que tenga la obligación de resolver las incidencias, y en su caso, acudir al mismo cuando la situación lo requiera, será compensada por cada día de disponibilidad en la cantidad de 9,23 euros para los años 2020, 2021 y 2022; de 10,06 euros para 2023 (desde el 1 de septiembre); de 10,66 euros para 2024; de 11,09 euros para 2025 y de 11,42 euros para 2026.

2. La compensación en tiempo por las horas efectivas de trabajo realizadas para resolver las eventualidades cubiertas por este sistema, será la misma que la prevista para las horas extraordinarias.

#### **Artículo 20.— Complemento de domingos, festivos oficiales, navidad y año nuevo**

1. Las personas trabajadoras que trabajen en domingos y festivos oficiales, por cada turno completo de trabajo efectivo realizado en esos días, recibirán un complemento salarial de 24,39 euros para los años 2020, 2021 y 2022; de 26,59 euros para 2023 (desde el 1 de septiembre); de 28,19 euros para 2024; de 29,32 euros para 2025 y de 30,20 euros para 2026.

2. Los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán una consideración especial y, por ello, se acuerda un complemento, no acumulable al del punto anterior, de 72,34 euros para los años 2020, 2021 y 2022; de 78,85 euros para 2023 (desde el 1 de septiembre); de 83,58 euros para 2024; de 86,92 euros para 2025 y de 89,53 euros para 2026.

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

4. Estos complementos no corresponden a las personas trabajadoras con la categoría de cuidador/a monitor/a de noche (residencias de Sopuerta y Atxarte). Y ello porque no se modifica su sistema global de complementos salariales y de garantía incluidos en su salario anual.

5. Se respetará, como condición personal, el sistema de retribución de festivos y domingos vigente hasta la fecha del presente convenio en las residencias de Sopuerta y Atxarte, para aquellas personas trabajadoras con contrato indefinido que así lo soliciten expresamente, en el que únicamente se abona un complemento por los 14 festivos oficiales en un importe equivalente al 100% del precio/hora correspondiente al salario base por el número de horas realizadas en festivo. Dicho con otras palabras, las personas trabajadoras que actualmente están cobrando el plus de festivo oficial al 100% podrán optar entre quedarse en la situación actual (cobrar los festivos oficiales al 100% y sin plus los domingos) o pasarse definitivamente a la regulación de los tres primeros puntos del artículo. En el habitual supuesto de que se suspenda temporalmente el contrato indefinido a tiempo parcial, por pasar a realizar un contrato temporal de superior jornada por circunstancias de la producción, por sustitución de la persona trabajadora o



por relevo, y durante la duración del contrato temporal, se pasará a cobrar por el sistema general regulado en el presente convenio hasta que finalice la suspensión del contrato indefinido a tiempo parcial.

6. Se mantiene transitoriamente el sistema de compensación en tiempo de los festivos oficiales (2 horas por cada hora efectiva) y de domingos (hora por hora) para la categoría de monitores/as del Servicio de Viviendas.

#### **Artículo 21.— Acumulación y abono de los complementos salariales**

Los complementos de comedor, nocturnidad, disponibilidad, junto con el de domingos o festivos o Navidad o Año Nuevo, son acumulables y se abonarán por día efectivo de trabajo.

#### **Artículo 22.— Indemnizaciones por razón del servicio: kilometraje y dietas**

1. En aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras, por motivos de trabajo, tengan que pagarse la manutención, la asociación, tal como lo venía haciendo, abonará dicha cantidad mediante la presentación de la correspondiente factura.

2. En los casos en los que la persona trabajadora utilice el vehículo de su propiedad al servicio de la asociación, percibirá la cantidad de 0,36 euros por kilómetro para los años 2020, 2021 y 2022; de 0,39 euros para 2023 (desde el 1 de septiembre); de 0,41 euros para 2024; de 0,43 euros para 2025 y de 0,44 euros para 2026.

3. La persona trabajadora que tenga asignado más de un centro de trabajo y tuviera que desplazarse de uno/s a otro/s dentro de la misma jornada, tendrá compensados los gastos derivados de dichos desplazamientos.

### CAPÍTULO IV

#### **SELECCIÓN DE PERSONAS, DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, TRASLADOS, FORMACIÓN**

#### **Artículo 23.— Selección de personas, promociones y traslados**

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

Estos requisitos contarán como mínimo con:

- La titulación mínima necesaria para acceder al puesto de trabajo y la determinación de sus equivalencias.
- El perfil competencial mínimo del puesto de trabajo. Este perfil competencial recogerá no solo las competencias del puesto sino su nivel mínimo de acceso.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, se procederá a estudiar las candidaturas por el siguiente orden de prioridad:

- 1) Traslado: entendiéndose como tal las candidaturas con contrato indefinido, misma categoría y de la misma jornada.
- 2) Mejora de empleo: entendiéndose como tal las candidaturas con contrato indefinido, misma categoría y jornada diferente.
- 3) Cambio de puesto: entendiéndose como tal las candidaturas con contrato indefinido y diferente categoría, independientemente de su jornada.
- 4) Sustitución Habitual: candidaturas sin relación laboral estable dentro de la asociación.
- 5) Externas: candidaturas no incluidas en ninguno de los grupos anteriores.



A efectos de traslado y mejora de empleo, están homologadas en requisitos mínimos de acceso (formación y perfil competencial) todas las personas trabajadoras con contrato indefinido.

Si el número de solicitudes en alguno de los grupos anteriores fuera mayor que el número de puestos pendientes de adjudicar, se utilizarán para la selección aquellos criterios que se hayan explicitado en la convocatoria y que resulten de especial importancia para el óptimo desempeño del puesto, tales como:

- 1) Perfil competencial óptimo (a excepción de traslado y mejora de empleo).
- 2) Antigüedad en puesto desde el que se opta.
- 3) Antigüedad en la asociación, independientemente del puesto ocupado.
- 4) Experiencia.
- 5) Formación complementaria relacionada.
- 6) Conocimientos de las dos lenguas oficiales.
- 7) Cualquier otro criterio acordado entre la Dirección y el comité competente.

La ponderación de los anteriores aspectos dependerá del puesto a cubrir. Pero, en cualquier caso y como regla general, el primero de ellos supondrá como mínimo el 60% del total de los aspectos a valorar.

2. A los efectos de este artículo 23, se consideran integrados dentro de la misma categoría (Profesionales de Atención Directa) las siguientes:

- Cuidador/a Monitor/a CAD.
- Cuidador/a Monitor/a Noche Residencia.
- Cuidador/a Monitor/a Residencia.
- Monitor/a Viviendas.
- Responsable de Club de Tiempo Libre.
- Profesional de Atención Directa.

3. En las aperturas de nuevos centros, se reunirá el comité de selección previamente a la publicación de las plazas, para decidir los baremos de selección concretos, así como el número de puestos que quedan reservados a cada uno de los grupos explicitados en el punto 1 de este artículo: traslado, mejora de empleo, cambios de puesto, sustitución habitual y externas.

4. Ocho días antes de publicar la convocatoria de cada puesto, se remitirán al comité competente los datos de la citada convocatoria para que presente, en su caso, las alegaciones oportunas. Se respetará un plazo mínimo de presentación de solicitudes de 10 días.

5. Una vez realizada la recopilación de aspirantes a cada puesto de trabajo, se entregará al comité competente y, en su defecto, a la presidencia del comité, la documentación necesaria con tres días de antelación a la celebración del comité de selección. Se creará un comité de selección compuesto por dos personas de la Dirección y una del Comité, y cada una de las partes podrá llevar el número de personas asesoras o de apoyo (con voz, pero sin voto) que estime oportuno, sin que se pueda superar, en ningún caso, el triple de los miembros del comité de selección (3). Se intentará, en todos los casos, que las personas integrantes de dicho comité estén equilibradas desde la perspectiva de género. La Dirección levantará acta de las decisiones tomadas en el citado comité de selección, así como de las opiniones vertidas por ambas partes y criterios de selección utilizados.

6. Atendiendo a la necesidad de mantener un periodo de aprendizaje y consolidación de cada puesto de trabajo, en función del conocimiento de las personas usuarias, de las plantillas y de la evolución del centro de trabajo y/o servicio prestado, cada persona seleccionada para un puesto de trabajo, y una vez transcurrido el periodo de prueba y/o adaptación, no podrá optar a otro puesto de trabajo en un periodo mínimo de 2 años, con excepción de los puestos que sean considerados de promoción y las mejoras de empleo.



7. Se establece la siguiente excepción:

- En los centros donde haya una sola persona trabajadora, se dará prioridad a las candidaturas con experiencia acreditada con el colectivo a atender y, en segundo lugar, a las personas sustitutas habituales que posean dicha experiencia.

8. Será de aplicación en su integridad el presente artículo también para las coberturas temporales que cumplan los dos requisitos siguientes:

- Que la duración sea conocida, cierta e igual o superior al año.
- Que la cobertura del puesto sea íntegra, es decir, que la jornada anual coincida en número de horas con las que tenga asignadas el puesto a cubrir en la plantilla del centro.

Este tiempo será computado, a efectos de este Artículo 23, como tiempo de desempeño en puesto de trabajo.

### **Artículo 24.— Desarrollo profesional y clasificación profesional**

Gorabide cuenta con su propia política de formación y desarrollo profesional de las personas integrantes de su plantilla, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 23 y 29 del presente convenio colectivo.

Por otra parte, Gorabide cuenta con su propio sistema de clasificación profesional, que se ajusta al ámbito de la asociación y se adapta a la legalidad vigente en materia de clasificación profesional. Este sistema de clasificación profesional se divide en 6 grupos profesionales: Dirección, Coordinación, Profesional de Atención Directa, Servicios Especializados, Servicios Auxiliares y Servicios de Apoyo a la Organización. En detalle:

- Dirección:
  - Gerencia.
  - Dirección de centro.
  - Dirección de unidad/departamento.
- Coordinación:
  - Coordinador/a de Atención Directa Residencia.
  - Coordinador/a de Atención Directa y Personal.
  - Responsable Área Tiempo Libre.
- Profesional de atención directa:
  - Monitor/a Viviendas.
  - Cuid. Monitor/a CAD.
  - Cuid. Monitor/a Residencia.
  - Cuid. Monitor/a Noche Residencia.
  - Maestra/o EE.
  - Profesional Atención Directa Residencia o Vivienda.
  - Responsable Club Tiempo Libre.
- Servicios especializados:
  - Médica/o especialista.
  - Médica/o.
  - Coordinador/a de Atención Sanitaria Residencia.
  - Fisioterapeuta.
  - Ayudante de Fisioterapia CAD.
  - Aux. y Coordinador/a Fisioterapia Residencia.
  - Responsable Formación Familias.
  - Responsable Intervención Familiar.
  - Trabajador/a social.
  - Psicóloga/o.



- Servicios auxiliares:
  - Responsable de Servicios Auxiliares Residencia.
  - Contramaestre.
  - Cocinera/o Residencia.
  - Jardinera/o.
  - Aux. Servicio Doméstico CAD y Viviendas y Aux. Limp.
  - Aux. Servicio Doméstico Residencia.
  - Aux. Transporte CAD.
- Servicios de apoyo a la organización:
  - Responsable de Comunicación.
  - Técnica/o de Recursos Humanos.
  - Técnica/o de Prevención.
  - Jefa/e de Administración.
  - Secretaria/o.
  - Administrativa/o.
  - Ordenanza/telefonista.
  - Responsable de Personal y Administración Residencia.

**Artículo 25.— Permutas**

Se posibilitarán permutas (temporales o permanentes) entre personas trabajadoras de la misma categoría (a estos efectos, se entenderá como aplicable el concepto expresado en el artículo 23.2).

Podrán hacer permutas todas las personas trabajadoras de Gorabide con contrato indefinido, independientemente de su jornada laboral anual.

Las permutas podrán realizarse desde un mínimo de 6 meses (este será el periodo mínimo de petición de duración de la permuta) hasta un máximo de 5 años. Después, ambas partes deberán decidir si la transforman en indefinida.

En cualquier caso, estos periodos se contarán para cada persona trabajadora y, por lo tanto, puede cambiarse de persona permutada en ese periodo de 5 años. Una vez llegado a ese tiempo máximo, la persona trabajadora no podrá volver a pedir otra permuta hasta transcurridos 2 años y medio del fin de la anterior

En el caso de solicitar un puesto mientras se está disfrutando de una permuta, se tendrá en cuenta para la selección el puesto de origen (tanto en categoría como en antigüedad y jornada laboral anual), con independencia del periodo de prueba.

En el caso de ser seleccionada para un puesto definitivo mientras se está disfrutando de una permuta, la persona permutada (permuta de la persona seleccionada) se reincorporará a su puesto de origen en el momento que finalice el periodo de prueba y/o adaptación de la persona seleccionada a su nuevo puesto

La permuta podrá anularse al término del periodo solicitado, siempre que haya acuerdo entre las personas trabajadoras que la solicitaron.

**Artículo 26.— Personas con discapacidad intelectual**

Será misión especial de Gorabide la reserva de aquellos puestos de trabajo que así lo permitan a personas con discapacidad intelectual. La idoneidad o no de los mismos será decidida por la comisión paritaria.

**Artículo 27.— Sustituciones temporales del personal a jornada completa por personal a tiempo parcial con contrato indefinido**

1. Las personas trabajadoras de las residencias Atxarte, Eguzkia y Haizea con contrato indefinido a tiempo parcial tendrán preferencia para ocupar las ausencias del perso-



nal de su centro de su misma categoría a jornada completa, tal y como se venía haciendo hasta la fecha, siempre que esto sea posible y no se vea perjudicado el servicio.

2. Para que los centros implicados puedan gestionar esta preferencia, las personas trabajadoras implicadas deberán comunicar anualmente su voluntad de realizar sustituciones a jornada completa a la Dirección de su centro, antes del 15 de diciembre de cada año.

#### **Artículo 28.— Trabajos distinta categoría**

En caso de necesidad, o por voluntad de la persona trabajadora y la Dirección, la asociación podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose a la persona trabajadora a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Las condiciones del cambio se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en los supuestos de realización de trabajos de superior categoría por sustitución de otra persona trabajadora con reserva del puesto de trabajo. En ese caso, no operará el plazo de seis meses como tope máximo de la situación, sino el tiempo que subsista la circunstancia que motiva el cambio.

Cuando la persona trabajadora realice trabajos de superior categoría durante más de seis meses en el plazo de un año, u ocho en el plazo de dos, sin concurrir el supuesto especial a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.

#### **Artículo 29.— Formación profesional**

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

2. Para desarrollar esta política de formación, se fijan los siguientes puntos básicos:
  - a) La Dirección, con la participación del Comité Intercentros, fomentará, dentro de sus posibilidades económicas y de organización, acciones formativas de calidad destinadas a sus profesionales.
  - b) El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñarán en el futuro.
  - c) La Dirección, en función de las necesidades de formación detectadas, elaborará un Plan de Formación, que pondrá en conocimiento del Comité Intercentros.
  - d) La Dirección aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia.
  - e) Es obligación de todas las personas trabajadoras incluidas en una acción formativa aprovechar al máximo posible los recursos que en ella se estén empleando.
  - f) El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las selecciones.

3. Las personas trabajadoras que deseen realizar estudios de formación o perfeccionamiento profesional tendrán derecho, siempre que fuera posible en el servicio, a la adecuación de la jornada, de forma que les permita acudir a las clases.

La propuesta de formación anual elaborada por la Dirección será comunicada al Comité en el primer trimestre de cada año, haciendo participe al Comité a través de sus posibles aportaciones. Dicha propuesta podrá contener los siguientes tipos de acciones formativas:

*Acciones formativas básicas*

Son aquellas acciones formativas consideradas por la Dirección como básicas para todas o para parte de las personas trabajadoras. Estas acciones formativas tendrán las siguientes características:

- Serán obligatorias para las personas o grupos de personas que se identifiquen por la Dirección.
- Tendrán, en todo caso, la consideración de tiempo de trabajo para las personas que participen en las mismas. En caso de desarrollarse dichas acciones en días y/u horas fuera de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras, se procederá con cargo a la bolsa de horas de flexibilidad establecida en el artículo 14 del presente convenio.
- Su coste será financiado económicamente de forma íntegra por la asociación.

*Acciones formativas convenientes*

Son aquellas acciones formativas consideradas por la Dirección como convenientes para todas o para parte de las personas trabajadoras. Estas acciones formativas tendrán las siguientes características:

- Serán voluntarias para las personas o grupos de personas que se identifiquen por la Dirección.
- Las horas de duración de cada acción formativa serán consideradas de tiempo de trabajo para las personas que participen en las mismas solo hasta el porcentaje que se establezca por la Dirección para cada acción formativa.
- Su coste será financiado económicamente de forma íntegra por la asociación.

*Acciones formativas complementarias*

Son aquellas acciones formativas específicas consideradas por la Dirección como complementarias para todas o para parte de las personas trabajadoras. Estas acciones formativas tendrán las siguientes características:

- Serán voluntarias para las personas o grupos de personas que se identifiquen por la Dirección.
- No tendrán en ningún caso la consideración de tiempo de trabajo para las personas que participen en las mismas, si bien la Dirección se compromete, siempre que organizativamente sea posible, a llevar a cabo las modificaciones de horarios que sean pertinentes para posibilitar la asistencia de las personas que lo deseen a estas acciones formativas.
- Su coste será financiado económicamente de forma íntegra por la asociación.

Asimismo, en el supuesto en el que una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras presente en cualquier momento del año una propuesta de acción formativa vinculada a su puesto de trabajo, la Dirección se compromete a examinarla y darle el tratamiento que considere adecuado según su carácter y de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de la asociación.

Las acciones formativas que, de acuerdo con lo previsto anteriormente, tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo, se computarán con cargo a lo previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO V****CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL****Artículo 30.— Licencias retribuidas**

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se detallan, y su disfrute se producirá en el momento del hecho causante.



Motivo de licencia	Tiempo licencia	Justificantes
Matrimonio o unión de hecho estable.	20 días naturales, contados como máximo a partir de la fecha de la boda.	Libro de Familia o certificado del Juzgado o certificado de convivencia.
Nacimiento de hija o hijo.	Art. 48 del ET.	Libro de familia o certificado médico o de la clínica, en caso de enfermedad grave o cesárea.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido familiares con consanguinidad 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. (a)	5 días laborables dentro del territorio histórico. 6 días laborables provincias alejadas más de 150 km.	Certificado de estancia hospitalaria. Certificado médico o del hospital.
Acompañamiento a consultas, tratamientos, pruebas y exploraciones médicas de hija/o en edad pediátrica o con discapacidad intelectual; madre/padre y suegra/o mayores de 70 años o con dependencia reconocida y de personas dependientes a cargo (persona cuidadora principal y/o tutora legal).	El tiempo necesario.	Documento que lo acredite.
Muerte de cónyuge, compañera/o, hija/o, madre/padre y suegra/o.	5 días laborables.	Documento que lo acredite.
Muerte de hermana/o, hijo/a político/a, hermana/o política/o, abuela/o, abuela/o política/o y nieta/o.	2 días laborables. 4 días laborables provincias alejadas más de 150 km.	Documento que lo acredite.
Traslado de domicilio.	1 día laborable.	Comunicación a Administración de Personal de dicho cambio.
Matrimonio de madre/padre, hija/o, hermana/o, abuela/o y nieta/o (con consanguinidad o afines).	1 día laborable.	Documento que lo acredite.
Exámenes que se realicen en centros oficiales, como consecuencia de estudios que posibiliten la obtención de un título oficial.	Tiempo necesario para acudir a realizarlos (en escuelas oficiales).	Certificado del centro.
Lactancia de hija/o menor de nueve meses. (b)	1 hora de reducción de la jornada diaria que coincidirá obligatoriamente con el inicio o finalización de la misma. Podrá acumularse.	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Adopción o acogimiento.	Artículo 48.4 ET.	Libro de Familia o certificado del Juzgado o documento administrativo acreditativo.
Bautizo, comunión u otros ritos religiosos de hija/o.	Día de la ceremonia.	Documento que lo acredite.

- (a) En el supuesto de licencia por enfermedad o intervención quirúrgica grave de cónyuge, compañera/o, hija/o, madre/padre (punto 3), el disfrute de los 5 días laborables a que da derecho podrá realizarse en un plazo de quince días a partir del hecho que causa la licencia, siempre que a lo largo de ese período permaneciera la causa que motiva la licencia, cuestión que deberá ser acreditada por la persona interesada.
- (b) La hora de reducción de la jornada diaria por lactancia por descendiente menor de nueve meses (punto 10) podrá acumularse de forma que su disfrute pueda realizarse por jornadas completas. Incluso podrán acumularse todas las horas, para ser disfrutadas conjuntamente al final del período. Solo causarán derecho a la hora diaria de reducción los días que efectivamente se trabajen.

13. Las personas trabajadoras tendrán 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.



14. 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 el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. En tal caso, las personas trabajadoras aportarán acreditación del motivo de la ausencia.

15. En los casos de nacimiento de hija/o prematura/o o que, por cualquier causa, precisen mantener la hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La persona trabajadora deberá preavisar a la asociación, con quince días de antelación, de la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

16. Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médicos tanto de las propias personas trabajadoras como de sus hijas/os en edad pediátrica o con discapacidad intelectual. Las personas trabajadoras tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico de ellas mismas y/o de sus hijas/os en edad pediátrica o con discapacidad intelectual 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.

17. 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.

18. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

19. Las personas trabajadoras que desempeñen cargos municipales, provinciales, de la comunidad autónoma o del estado, de carácter público, así como las que ejerzan cargos sindicales, disfrutarán del carácter retribuido de la licencia por el tiempo y condiciones que indique la legislación vigente, salvo que dichos cargos sean retribuidos.

#### **Artículo 31.—*Licencias no retribuidas***

1. Todas las personas trabajadoras de la asociación podrán solicitar hasta 15 días de licencia no retribuida al año por cuestiones personales, que se concederán siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. En caso de asistencia a exámenes o pruebas en centros o escuelas que no tengan carácter oficial, por el tiempo necesario para su realización, siempre que se justifique debidamente.

3. Asimismo, podrá solicitar licencia sin sueldo, por un período de hasta seis meses, aquella persona trabajadora que deba hacer frente a graves circunstancias familiares, tales como enfermedad grave o invalidez de parientes de primer grado a su cargo.

#### **Artículo 32.—*Permiso parcialmente retribuido***

Aquellas personas profesionales con una antigüedad superior a 10 años en la asociación tienen la posibilidad de solicitar un año 'sabático', el cual se retribuye parcialmente y no se realiza trabajo efectivo alguno, en las siguientes condiciones:

- Durante los cinco años de la duración del acuerdo, se cobrará el 81% del salario base y antigüedad, se trabajará durante los 4 primeros años el 100% de la jornada y se cotizará durante los cinco años por el importe que se cobra cada año. En ningún caso supondrá una pérdida de antigüedad de la persona trabajadora.
- No podrá disfrutar de dicho permiso más del 10% de las personas trabajadoras de cada centro, siendo como mínimo una persona trabajadora por centro de trabajo.
- La persona que opte por este permiso deberá firmar un documento entre las partes, donde aparezca recogido dicho acuerdo personal.



- Se podrá renunciar al permiso cuando, por causas sobrevenidas, se produzca alguno de los supuestos que se enuncian, y el mantenimiento del permiso en dichos supuestos conlleve situaciones de grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional:
  - Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, o de hija/o.
  - Enfermedad grave de la persona interesada.
  - Expediente de incapacidad en curso.
- El permiso será revocado si incurre en los siguientes supuestos:
  - Fallecimiento de la persona interesada.
  - Estar incurso en expediente de incapacidad en curso, en el que recaiga propuesta o dictamen favorable.
  - Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.
  - Cese en la relación laboral.
- La revocación y la renuncia deberán ser aceptadas o rechazadas en el plazo de tres meses por la Dirección. No se aceptarán una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.
- La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo y la regularización de las retribuciones y cotizaciones devengadas desde que se inició el permiso, en los siguientes 12 meses que la persona trabajadora permanezca en la asociación.

**Artículo 33.— Excedencias voluntarias**

1. La excedencia voluntaria es la que se concede la persona trabajadora por motivos particulares.
2. Será requisito para su concesión que la persona trabajadora que la solicite tenga en la asociación la antigüedad mínima de un año.
3. Durante el período en que la persona trabajadora que la solicite permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni le será computado el tiempo de excedencia para su antigüedad.
4. La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Si el periodo de excedencia que se solicitase fuera de hasta veinticinco meses, la asociación vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir a la persona excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, siempre que existiese o, en caso contrario, en uno de similares contenidos, y deberá constar esta condición en el contrato de quien viniese a sustituir a la persona en excedencia.
5. La persona excedente voluntaria que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en la asociación.
6. El periodo entre la finalización de una excedencia y la solicitud de otra será de un año, salvo en el caso en el que su anterior excedencia fuera menor del citado plazo de 25 meses, en cuyo caso podrá disfrutar de una nueva excedencia sin esperar a que transcurra el año de plazo, hasta alcanzar los 25 meses.

**Artículo 34.— Reducciones de jornada**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a menores de 14 años o una persona con discapacidad física, intelectual o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, ac-



cidente o enfermedad no pueda valerse por sus propios medios, y que no desempeñe actividad retribuida.

**Artículo 35.— *Violencia de género***

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la asociación.

Las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho o prioridad para el traslado de centro de trabajo, presentando documento que lo acredite (auto de medidas cautelares, resolución judicial o similar).

**Artículo 36.— *Excedencias especiales***

Dará lugar a la situación de excedencia especial de las personas trabajadoras fijas en la asociación, cualquiera de las causas siguientes:

1. Nombramiento de cargo público o designación para cargo sindical o de carácter político, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios a la asociación.
2. Disfrute de becas, viajes de estudios y participación en cursillos de perfeccionamiento; todos ellos, propios de la especialidad de la persona trabajadora. La persona interesada deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

En ambos casos, se concederá la reincorporación automática al solicitarlo la persona trabajadora o al finalizar el período para el que fue nombrada o el disfrute de la beca, viaje de estudio o el cursillo de perfeccionamiento.

## CAPÍTULO VI

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 37.— *Riesgos laborales y vigilancia de la salud***

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

**Artículo 38.— *Medidas de protección contra el acoso sexual o moral***

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

**Artículo 39.— *Ropa de trabajo***

1. La asociación proveerá a las personas trabajadoras que por sus funciones lo requieran en el momento de su ingreso en plantilla, y el primer trimestre de cada año, dos uniformes de trabajo.

2. La Dirección, anualmente, dará la opción a cada persona trabajadora de elegir entre la ropa de trabajo o su compensación económica y, en este caso, compensará a cada persona trabajadora con la cantidad de 100,13 euros en 2020, 2021 y 2022; de 109,14 euros para 2023 (desde el 1 de septiembre); de 115,69 euros para 2024; de 120,32 euros para 2025 y de 123,93 euros para 2026.

3. Asimismo, y al objeto de comprar calzado para el trabajo, la asociación abonará a cada la persona trabajadora la cantidad 26,93 euros en 2020, 2021 y 2022; de 29,35 euros para 2023 (desde el 1 de septiembre); de 31,11 euros para 2024; de 32,35 euros para 2025 y de 33,32 euros para 2026.



4. A las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial se les entregará un uniforme al año o la cantidad equivalente.

5. En todos los casos, la ropa y calzado de trabajo adquirido o puesto a disposición de la persona trabajadora deberá cumplir con las pautas o recomendaciones indicadas en la evaluación de riesgos laborales de cada puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO VII

#### COMPLEMENTO GARANTÍA, SEGUROS, AYUDAS Y JUBILACIÓN

##### **Artículo 40.— *Complemento en los casos de incapacidad temporal o permisos por maternidad y adopción***

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad, la asociación garantizará, tanto en las mensualidades como en las pagas extras, la totalidad del salario que percibe la persona trabajadora por los conceptos de salario base y antigüedad, abonando desde el primer día, y por espacio máximo de 360 días, la diferencia existente entre la prestación que concede la Seguridad Social y el importe resultante de salario base y antigüedad.

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

3. En los casos de permiso por maternidad y adopción, o incapacidad temporal derivada de accidente laboral y enfermedad profesional, se garantizará el salario real con igualdad de condiciones que en el párrafo primero de este artículo, para la totalidad del período que dure la misma.

##### **Artículo 41.— *Seguros de vida y accidente***

1. Los seguros de vida y accidentes que, con cargo a la asociación, cubren a toda la plantilla quedan establecidos, durante todos los años de vigencia del presente convenio, en:

- Seguro de vida: 25.000 euros.
- Seguro de accidentes: 20.000 euros.

2. Ambos seguros cubren los supuestos de muerte e incapacidad permanente absoluta.

3. Los puntos 1 y 2 de este artículo no serán de aplicación en los siguientes supuestos:

- a) Personas de nuevo ingreso en la asociación que, por sus condiciones de salud preexistentes al comienzo de la relación laboral, no sean admitidas por la compañía de seguros.
- b) Personas que, por superar la edad máxima admitida, sean excluidas por la compañía de seguros.

##### **Artículo 42.— *Seguro de responsabilidad civil***

La asociación contrata un seguro de responsabilidad civil por un importe de 1.000.000 de euros.

##### **Artículo 43.— *Ayuda por hijo o hija con discapacidad intelectual***

1. Las personas trabajadoras que tengan hijas/os con discapacidad intelectual, con necesidad de asistencia, tendrán derecho, para los supuestos en los que la potestad de decidir el ingreso y pago de cuota sea exclusiva de Gorabide, a una plaza prioritaria y gratuita en los centros de la asociación. No obstante, si por la ocupación de la mencionada plaza percibieran algún tipo de ayuda económica de cualquier organismo público o privado, deberán ingresarlas a la asociación en concepto de aportación al costo de la plaza.



2. Las personas trabajadoras que tienen hijas/os con discapacidad intelectual, y que han venido disfrutando de las condiciones de gratuidad que establece el artículo 32 del convenio colectivo en el servicio de CAD (hasta que estos centros y servicios han sido convenidos con la Diputación), tendrán derecho a una compensación equivalente al importe del precio público establecido por la Diputación para ese servicio, con el tope máximo mensual de 135,23 euros. Este derecho tendrá carácter personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del convenio, y mantendrá su vigencia mientras se mantenga la relación laboral entre esas profesionales y Gorabide.

**Artículo 44.— Jubilación anticipada y contrato de relevo**

1. Se prorroga, durante la vigencia de este convenio, el acuerdo alcanzado sobre jubilación parcial anticipada con contrato relevo en Gorabide, firmado el 18 de enero de 2019.

2. Siempre que el servicio lo permita, la asociación se compromete a facilitar la jubilación parcial, siempre que ésta sea legalmente posible y pueda cubrirse la misma mediante el denominado contrato de relevo.

3. Las partes firmantes se comprometen a impulsar la aplicación del contrato de relevo por jubilación parcial temporal para las personas trabajadoras que cumplan los requisitos legales exigibles en cada momento. Gorabide se compromete a contratar como relevistas a personas trabajadoras de la asociación con contratos a tiempo parcial, para sustituir a quienes pasen a situación de jubilación parcial. Esas personas deberán cumplir las condiciones establecidas en la legislación vigente, para que la persona relevada pueda acceder a la jubilación parcial.

4. Los contratos de relevo correspondientes, que en todo caso serán temporales, se llevara a cabo, siempre que la normativa lo permita, por el personal que viene habitualmente realizando sustituciones, y se podrá alcanzar una jornada del 100%, en combinación con dicho contrato y las propias sustituciones.

5. Para favorecer el relevo generacional, y la renovación de plantillas mediante contratos indefinidos y a tiempo completo, se fija la jubilación forzosa al alcanzar los 68 años, condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Contratación indefinida a tiempo completo de una persona trabajadora

**CAPÍTULO VIII****EUSKALDUNIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA****Artículo 45.— Euskaldunización y normalización lingüística**

1. Al objeto de que el proceso de normalización lingüística sea una realidad, acorde con la exigencia y evolución de la sociedad, en la que están inmersas tanto la asociación como las personas trabajadoras afectadas por este convenio, nos comprometemos a articular las medidas necesarias conducentes al logro de tal objetivo.

2. Así, la asociación, durante la vigencia del presente convenio, se compromete a impulsar y diseñar un Plan de Euskaldunización y normalización lingüística, negociado con la representación sindical, cuyo ámbito abarque tanto a los trabajos y servicios que presta como a la formación y euskaldunización de personas trabajadoras.

3. Por otra parte, en las nuevas contrataciones de personas trabajadoras, se valorará suficientemente el conocimiento del euskera, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo en los que no sea necesario su manejo.

4. Asimismo, en el plazo más breve de tiempo, la asociación arbitrará las medidas necesarias que conlleven que todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios sean redactados en euskera y castellano.

5. También facilitará y promocionará el uso del euskera en todos sus ámbitos.



## CAPÍTULO IX

**REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS****Artículo 46.— *Comité intercentros***

1. Se constituye el Comité Intercentros que estará formado por 13 componentes de pleno derecho, que serán designadas por los distintos comités de centro de entre sus integrantes, y se guardará, en cualquier caso, la proporcionalidad de su representación según las últimas elecciones sindicales celebradas. La composición del Comité Intercentros no será nominal, sino que corresponderá a las secciones sindicales en función de su proporcionalidad.

2. La designación de las personas que integran el citado comité la realizará cada comité de centro, en el plazo de quince días, contados a partir de la entrada en vigor del presente convenio, y notificará por escrito a la Dirección esa composición y cualquier variación en su representación a partir de ese momento.

3. Las competencias que se le otorgan son:

- a) Recibir la información sobre la evolución del sector económico.
- b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria.
- c) Emitir informe previo a la ejecución por parte de la asociación de las decisiones adoptadas por esta sobre las siguientes cuestiones: a) reestructuraciones de plantillas, b) reducciones de jornada, así como los traslados de las instalaciones, c) planes de formación profesional de la asociación, d) implantación o revisiones de sistemas de organización y control del trabajo, e) estudios de tiempos, establecimiento de sistemas, de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la asociación suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de trabajo.
- e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la asociación, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- f) Ser informado de todas las sanciones por faltas.
- g) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- h) Selección de personas: Conocer y emitir informe sobre los criterios generales de selección y sustitución.
- i) Ejercer la labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de pactos, condiciones y usos de la asociación en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la asociación y los organismos o tribunales competentes.
- j) Elaboración y negociación del convenio colectivo.
- k) Informar a las personas a las que representa sobre todos los temas y cuestiones señaladas en cuanto que directa o indirectamente puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.
- l) Conocimiento de los contenidos de los diferentes puestos de trabajo.

**Artículo 47.— *Comités de centro***

La Dirección entregará anualmente a los comités de centros, por cada integrante que lo compone, la cantidad anual de 120 euros, como compensación a los gastos que deban realizar como consecuencia de sus funciones.



CAPÍTULO X  
**FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 48.— Faltas y sanciones**

1. Cuando se trate de faltas o sanciones a las personas trabajadoras, la asociación está obligada a comunicárselo previamente al comité de centro correspondiente.
2. En todo caso de sanción por falta grave o muy grave de cualquier persona trabajadora afectada por el presente convenio, cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la reunión de la comisión paritaria, en el plazo de cinco días a partir de tener conocimiento del hecho, que deberá reunirse obligatoriamente en los siete días siguientes para estudiar el caso, lo que conlleva la interrupción del plazo de prescripción para la imposición de la sanción.

CAPITULO XI  
**SUBROGACIÓN Y /O SUCESIÓN**

**Artículo 49.— Subrogación y/o Sucesión**

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal será obligatoria en los casos de prestación de servicios sociales de responsabilidad pública.

En lo que respecta a la subrogación y/o sucesión de empresas o contratas, se estará a lo regulado expresamente en el convenio colectivo sectorial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

**Única.— Cuidador/a de Acompañamiento y Especialista en Tiempo Libre**

1. Categoría de Cuidador/a de Acompañamiento cuya jornada anual será de 1.592 horas.
    - 1.1. Al objeto de mantener la atención y asistencia de las personas usuarias en ciertos momentos no habituales o no convenidos o contratados, creamos la categoría profesional de Cuidador/a de Acompañamiento.
    - 1.2. Los motivos o causas que pueden dar lugar a su utilización son:
      - a) Cuando las personas usuarias que viven en nuestros servicios son hospitalizadas (en cualquiera de sus modalidades) y para realizar acompañamientos a urgencias y consultas médicas sencillas que no precisen de la presencia de profesionales de atención directa habituales.
      - c) Para acompañamientos en traslado a sus domicilios o a nuestros centros, a clubes o programas de verano de tiempo libre, en traslados entre servicios, o situaciones similares.
    - 1.3. Esta nueva categoría en ningún caso puede dar lugar a contratos indefinidos, por la propia naturaleza de las causas que la motivan, y únicamente generará contrataciones temporales por circunstancias de producción o por sustitución de persona trabajadora. Por ello, y salvo situaciones de hospitalizaciones que puedan alargarse, la distribución de la jornada diaria y semanal debe responder a la realidad de las necesidades y, en consecuencia, su concreción deber realizarse prácticamente sin planificar. Asimismo, y dado el previsible carácter a turnos o la existencia de desplazamientos, los límites de jornada se realizarán en cómputo bisemanal.
    - 1.4. Y por todo lo anterior, el salario queda establecido en precio hora, distinguiendo entre las horas diurnas y las nocturnas, en los que quedan comprendidos todos los conceptos y complementos salariales, incluyendo expresamente los derivados de los descansos compensatorios y vacaciones que quedan ya incorporados a prorrata.
- Para las horas diurnas, el importe queda fijado en 12,83 euros para 2020, 2021 y 2022, en 13,98 para 2023 (desde el 1 de septiembre), en 14,82 para 2024, en 15,41 euros para 2025 y en 15,87 para 2026. Para las horas nocturnas, el importe queda fijado en



14,98 euros para 2020, 2021 y 2022, en 16,33 euros para 2023 (desde el 1 de septiembre), en 17,31 euros para 2024, en 18,00 euros para 2025 y en 18,54 euros para 2026.

1.5. Al finalizar el ejercicio, la Dirección entregará a la representación de las personas trabajadoras la relación de contrataciones realizadas con esta categoría profesional.

2. También se crea la categoría de Especialista en Tiempo Libre para la realización profesional de la atención directa en los viajes de vacaciones del Imsero y los Udalekus de Diputación que anualmente sean subvencionados, acordando que la retribución de esta categoría venga determinada por los importes de subvención de los propios programas.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA

Compromisos para el desarrollo durante la vigencia del convenio.

Creación de una comisión que estudie la creación de empleo estable y de calidad para la disminución de la temporalidad y parcialidad.

- Continuar con la creación de empleo estable y de calidad, bajando la temporalidad y parcialidad por debajo del diez por ciento, fomentando el incremento a jornada completa de las personas indefinidas con jornada parcial que así lo deseen y articulando una cobertura, programada y planificada, de las sustituciones y necesidades generadas por personal indefinido.
- Estudiar mejoras, para las personas profesionales y a nivel organizativo, sin impacto económico para Gorabide, dirigidas a la prestación de servicios por parte de las figuras denominadas PAD22 y PAD ITP con contrato indefinido.

Creación de una comisión de conciliación que estudie los aspectos referentes a esta cuestión en la asociación:

- Estudio de las condiciones particulares de Gorabide en el disfrute de las reducciones de jornada por hija/o menor. Aprobación y generación de vacaciones y pago en estas situaciones.
- Estudiar la regulación de los criterios de calendarios de carácter general que puedan ser incluidos en el proceso de negociación de calendarios

Creación de una comisión o grupo de trabajo para la mejora y estudio del absentismo vinculado a incapacidades temporales, salud laboral y riesgo psicosocial.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Revisión anual aplicación permiso de acompañamiento a médico de personas de más de 70 años.

Ambas partes se comprometen a revisar las consecuencias del nuevo acuerdo en la aplicación del permiso para acompañamiento a personas mayores de 70 años, regulado en el artículo 30.6, transcurrido un año desde su puesta en funcionamiento y adaptarlo para subsanar aquellas circunstancias que hayan podido resultar problemáticas.