



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 empresa Asociación APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo (código de convenio 48102380012021).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito 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.

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 27 de mayo de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO 1

ÁMBITOS

Artículo 1.— *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Asociación APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo (antes Entremanos, Asociación para la promoción sociolaboral de personas con discapacidad del territorio histórico de Bizkaia), y las personas trabajadoras de la misma.

Artículo 2.— *Ámbito personal*

El presente Convenio será de aplicación para todas las personas que presten sus servicios en la Asociación APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo, incluido el personal con contrato de trabajo de carácter especial regulado en el R.D. 1368/85, de 17 de julio, modificado por el RD 427/1999, de 12 de marzo. Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio:

- a) El personal tenga formalizada su contratación en la modalidad de contratos de Alta Dirección.
- b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil.
- c) Las y los agentes comerciales que trabajan para la empresa, exclusivamente a comisión.
- d) Las personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.
- e) Las personas usuarias, si los hubiera, atendidos en Régimen Ocupacional definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 17 de abril, y el Decreto 257/1986 del Gobierno Vasco de 18 de noviembre, sobre Servicios Sociales para Minusválidos.

Artículo 3.— *Vigencia, duración y denuncia*

1. El presente Convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2020 extendiéndose su ámbito temporal hasta el 31 diciembre de 2021

2. La vigencia de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2021 y hasta tanto no se no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo. El convenio colectivo finalizada su vigencia mantendrá su ultra actividad sin límite temporal, esto es, la aplicación normativa hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

3. La parte que promueva la nueva negociación comunicará por escrito a la otra parte los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, debiéndose proceder a la constitución de la Comisión negociadora en el plazo máximo de 15 días naturales, a partir de la recepción de la comunicación.

Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad*

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, no pudiendo 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.— *Prohibición de discriminación por razón de sexo, opción sexual, opción política o sindical o edad***

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, opción sexual, opción política o sindical, estado civil o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en la empresa en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; así mismo se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. De incumplirse por la empresa tal prohibición las personas trabajadoras discriminadas tendrán el derecho a las diferencias salariales que procedan.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas.

Artículo 6.— *Comisión Paritaria Mixta de Convenio y sistema de resolución de conflictos*

Este artículo recoge el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo tal y como establece el artículo 85.3.c del ET.

Inmediatamente a la firma, se constituirá entre las partes firmantes una Comisión Paritaria Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento y discrepancias originadas por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

La Comisión Paritaria estará formada por un representante de la empresa y la delegada de personal se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, antes de cumplidos 20 días desde su solicitud. Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de un asesor si lo estima conveniente, teniendo dicho profesional asesor, voz, pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los desacuerdos de la Comisión Paritaria Mixta, a petición de cualquiera de las partes, serán sometidos al sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales vigente al momento de la discrepancia.

Ambas partes asumen someterse al «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales» (PRECO) publicado en el «BOPV» de 4 de abril de 2000, excluido en todo caso el arbitraje de carácter obligatorio. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

Artículo 7.— *Conflictividad laboral*

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

Si la Comisión Paritaria Mixta no hubiera logrado acuerdo sobre las materias de carácter colectivo referidas en este Convenio, se podrá solicitar en primera instancia la intervención de la Junta Directiva de padres de la Asociación APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo que deberá reunirse con la representación de las personas trabajadoras antes de un mes, a continuación, de no llegarse a acuerdo, se podrá solicitar la mediación del PRECO y podrá ser formulada por cualquiera de las partes.

**Artículo 8.— Organización del trabajo**

La organización del trabajo, y por tanto, de todos los recursos materiales y humanos con que se cuente, será facultad de la dirección, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, estatuto de los trabajadores y demás normativa de aplicación.

**TÍTULO II
DEL PERSONAL****CAPÍTULO 1
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, que se fundamenta en la existencia del grupo profesional, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo existentes, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

El personal que preste sus servicios en APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo quedará integrado en alguno de los siguientes grupos profesionales siguientes:

Grupo I.— Personal directivo

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes a la organización.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de la entidad.

Grupo II.— Personal de intervención y/o ajuste

Ejecuta de forma autónoma funciones de atención directa a personas usuarias y/o tareas productivas que exijan iniciativa y razonamiento por parte del personal encargado de su ejecución, comportando (bajo supervisión) la responsabilidad de las mismas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión y coordinación de otras personas trabajadores del mismo o inferior grupo.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Grupo III.— Personal de administración y servicios generales

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Grupo I

— Dirección de APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo.

**Grupo II**

- Personal técnico de apoyo sociolaboral.
- Personal técnico de ajuste laboral.
- Personal técnico de preparación laboral (funcional).
- Personal técnico de prospección de empleo (funcional).

Grupo III

- Monitor/a de apoyo.
- Técnico/a especialista.
- Oficial/a especialista.
- Auxiliar de servicios generales.
- Operario/a.
- Operario/a (bajo rendimiento).

Artículo 9. – Otros puestos temporales

Son aquellos que no figurando en este Convenio, bien por necesidades de APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo o bien por programas subvencionados, se incorporen en los distintos Centros de Trabajo.

Tienen los mismos derechos y obligaciones que figuran en este Convenio o las que establezcan el programa de la subvención.

La empresa informará al Comité de las condiciones laborales antes de iniciarse la relación laboral con la persona trabajadora.

CAPÍTULO 2**CONTRATACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 10. – Contrataciones**

1. El contrato deberá formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada una de las partes.
2. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo que disponga al respecto la legislación vigente. La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Se facilitarán copias de contrato a la delegada de personal. Así como de los cambios y modificaciones.
3. La empresa se compromete a proporcionar a las nuevas personas contratadas documentación escrita sobre:
 - Organización de la empresa, en forma de un organigrama.
 - Información sobre prevención de riesgos laborales relacionados con su puesto.
 - Información acerca de la política de igualdad de mujeres y hombres: plan de igualdad, protocolo de acoso, etc.
4. De igual manera la empresa facilitará toda la información necesaria relativa al puesto de trabajo para el correcto desempeño del mismo, poniendo a disposición de la persona trabajadora la documentación existente y en especial la concerniente a los procesos de calidad.



CAPÍTULO 3

PERIODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES**Artículo 11.— *Período de prueba***

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

A la persona trabajadora no contratada como fija, de acceder a esta condición se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba, si lo era en ese mismo puesto de trabajo.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

A solicitud de las personas trabajadoras interesadas, la empresa pondrá a disposición de las delegadas del personal de un ejemplar del documento por el cual una persona trabajadora declare terminada la relación laboral, con el pre cálculo del finiquito, en el plazo de 2 días laborables anteriores a la fecha de baja.

Para el personal con relación laboral de carácter especial se estará a lo dispuesto en el artículo 10 Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador con discapacidad un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Artículo 12.— *Ingresos y vacantes*

Es facultad de la Dirección de la Empresa la previsión sobre los ingresos y vacantes.

Para cubrir las vacantes y nuevos ingresos se concederá preferencia al personal fijo al servicio de la empresa para que pueda ocupar plazas de categoría superior siempre que concurren igualdad de méritos con aspirantes de fuera de la empresa. Estas convocatorias de puestos se expondrán en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

Para la contratación indefinida de personal se creará una comisión, llamada «Comisión de Contratación y Convocatorias Internas», que vigilará por el desarrollo y resolución de estas convocatorias, integrada por una representación de la empresa y por el delegado o delegada sindical; en la medida de lo posible alguna de estas personas tendrá formación en género para garantizar la no existencia de posibles discriminaciones.

Artículo 13.— *Preaviso*

La persona trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar. Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.



TÍTULO III
**JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS,
EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES**

CAPÍTULO 1
JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO Y VACACIONES

Artículo 14.— Jornada laboral

La jornada laboral anual para el personal de APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo 1622. El personal con discapacidad perteneciente al CEE tendrá una jornada laboral anual de 1596.

Artículo 15.— Disponibilidad horaria

La empresa por necesidades de producción o de la actividad desarrollada podrá modificar hasta un máximo de 40 horas anuales la jornada, sin que ello suponga en ningún caso, un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente convenio.

Las horas que se realicen sobre las que inicialmente están determinadas en el calendario laboral no podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

Para la realización de horas de flexibilidad y para que las mismas tengan carácter obligatorio se requerirá avisar con una antelación mínima establecida en el artículo 34.2 del ET.

Las horas de flexibilidad realizadas en días laborables de lunes a sábado se computarán como horas normales al valor de 1 hora de flexibilidad = 1 hora efectiva.

En el caso de que sea necesario trabajar alguna hora en domingo o día no laborable, según el calendario laboral de la empresa, se computará dicha hora como 1,5 h. de trabajo efectivo.

La empresa y personas trabajadoras afectadas acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma de la misma, preferentemente en el mes siguiente a su realización. El personal incluido en las categorías del grupo 2, pertenecientes al mismo centro de trabajo, no podrán disfrutar de más de dos días consecutivos ni coincidir más del 50% de la plantilla en el disfrute de estos días.

El personal incluido en las categorías del grupo 2 y 3, pertenecientes al mismo centro de trabajo, no podrán disfrutar de más de dos días consecutivos ni coincidir en este disfrute las categorías de monitor de apoyo y técnico de ajuste laboral.

Se tendrá en cuenta a la persona trabajadora en caso de tener un problema particular.

Artículo 16.— Turnos de trabajo

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador o trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.

4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

**Artículo 17.— Jornada semanal**

La jornada semanal será en función de las categorías y centros de trabajo. Esta jornada laboral será comunicada con el calendario anual no pudiendo superar las 9 horas diarias ni las 40 semanales en promedio anual. Se respetará el descanso semanal de 1,5 días semanales.

Artículo 18.— Reducción de jornada

Cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica: El trabajador, la trabajadora, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con grado de dependencia certificado tendrá derecho a 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Persona víctima de 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 empresa.

Formación: La reducción de la jornada laboral hasta el 50% a aquellas personas trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional considerado de interés para la empresa siempre que exista previa autorización de la dirección de la empresa.

Al finalizar el período de licencia volverá automáticamente a su jornada laboral habitual.

El personal con jornada anual y semanal inferior al establecido en los artículos anteriores tendrán una jornada proporcional según el calendario laboral.

Artículo 19.— Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones.

Si la empresa cierra un mes de vacaciones, la persona trabajadora se verá obligado a disfrutar sus vacaciones en tal período de cierre. Preferentemente el mes de cierre será agosto.

En caso de no cerrar por vacaciones en el mes de agosto, se cogerán en el período comprendido entre junio y septiembre estableciendo turnos de forma rotativa entre los trabajadores afectados y avisando con dos meses de antelación.

Las vacaciones se devengan por años naturales, es decir de enero a diciembre. Si el contrato de trabajo se lleva a cabo durante el año natural y por lo tanto el/la trabajador/es contratado no realiza la jornada anual, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a las horas trabajadas y por lo tanto la remuneración también será proporcional.

Si el centro se cerrase en el mes de agosto, el o la trabajadora que no tenga derecho a disfrute del mes completo de vacaciones, sino a una parte proporcional, no pudiendo realizar sus funciones, disfrutará de todas las vacaciones, pero la remuneración será en función de la parte de vacaciones que le correspondan.

**Artículo 20.— Calendario**

Los meses de octubre y noviembre se elaborará por la empresa, previa negociación con los delegados y delegadas de personal, un calendario por servicio y diferenciado por puestos de trabajo, en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia, al comité de empresa para su exposición en el tablón de anuncios.

Si la jornada anual sufriera modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días y previa negociación con los delegados y delegadas de personal de la plantilla y de las secciones sindicales en su caso, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Con fecha límite del 21 de diciembre, se entregará en los centros de trabajo el calendario laboral individual anual a fin de que las personas trabajadoras conozcan el mismo.

En caso de discrepancia en la negociación de los calendarios, y transitoriamente se prorrogarán, si fuera posible, los criterios de los calendarios del año anterior; hasta tanto las cuestiones objeto de discrepancia sean sometidas y resueltas con los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO). El comité laboral en caso de que no aceptar los calendarios propuestos desde la Dirección, debe dejar constancia escrita de su propuesta concreta, de forma que las discrepancias puedan ser sometidas de forma inmediata a los citados procedimientos voluntarios.

Para todos los profesionales, se elaborará con validez de enero a diciembre.

Si una vez realizado el calendario, los trabajadores/as superan la jornada anual, librarán durante el año las horas que excedan de dicha jornada.

CAPÍTULO 2**ENFERMEDADES Y PERMISOS****Artículo 21.— Incapacidad temporal**

En estos casos la Empresa garantizará el salario real, tanto en las mensualidades como en las pagas extras, abonando desde el primer día y por espacio máximo de 90 días computadas anualmente, la diferencia existente entre la prestación que concede la Seguridad Social y la totalidad del salario que percibe la persona trabajadora.

En caso de continuar la incapacidad se abonará hasta el 100% un mes más por cada quinquenio de antigüedad.

Para el caso de que la I.T. se produzca por accidente de trabajo, el período en que se garantiza el salario real será por 1 año, teniendo en cuenta la prima del mes anterior si la hubiere.

Artículo 22.— Licencia por maternidad

1. La trabajadora en situación de licencia por maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total.

2. La licencia por maternidad se ampliará en una semana, según lo establecido en la legislación vigente.

3. Las trabajadoras deben poder disfrutar de sus vacaciones en un período distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el permiso de maternidad y el fijado con carácter general.

4. Asimismo, las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo y /o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones.

De este derecho podrá hacer uso los dos progenitores. En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del período indicado en el punto dos del presente artículo.

**Artículo 23.— Licencia por adopción**

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 8 años o de menores de edad mayores de 8 años cuando se trate de personas discapacitadas, o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditados por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración igual a la licencia por maternidad ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo y/o hija a partir del segundo, contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye.

Artículo 24.— Licencia por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo establecido en el artículo 48.4 del E.T. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad

Artículo 25.— Permisos retribuidos

La persona trabajadora previo aviso y justificación tendrá derecho a permisos retribuidos por alguno de los motivos, y por el tiempo siguiente:

- Todos los permisos de convenio tienen que solicitarse a la dirección con antelación suficiente.
 - Los permisos que no son conocidos, se notificarán con la mayor antelación posible. En el caso de urgencias, se notificarán de forma verbal y en el mismo momento en el que suceda el hecho.
1. *Caso de matrimonio: Por matrimonio:*
 - 18 días naturales de licencia, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 18 días naturales más de licencia no retribuida. Este permiso no podrá ser disfrutado por una persona en más de una ocasión cada 5 años. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.
 - Igualmente tendrá derecho a esta licencia la persona trabajadora que inicie una convivencia estable en pareja, acreditándolo en el supuesto de que exista registro municipal de uniones civiles, con un certificado de dicho registro y en el supuesto de que no exista dicho registro del Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
 2. *Caso de nacimiento de hijo/a y adopción:*
 - 3 días naturales comprendidos en el período de quince días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. Si el parto ha sido con riesgo, intervenciones y gravedad: 5 días naturales.
 3. Por hospitalización hasta 3 días naturales, en los casos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado, coincidiendo el inicio de la licencia con el hecho causante o los días inmediatamente posteriores, salvo acuerdo entre las partes mientras se mantenga el hecho causante.
 - Cuando la hospitalización se prolongase el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.
 - En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamientos superiores a 250 km se ampliarán en 2 días más los permisos citados.
 4. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, mientras dure el hecho causante:
 - El día de la intervención, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado.



- Dos días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado.
- 5. *Por fallecimiento:*
 - A) De cónyuge o hijos/as: 5 días naturales.
 - B) De padres, madres o hermanos/as: 3 días naturales, que se ampliará a 3 días en caso de que convivan con el trabajador.
 - C) De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 día natural.
- 6. *Por matrimonio de padres/madres, hermanos/as o hijos/as:*
 - 1 día natural.
- 7. *Permisos para acudir a consultas médicas:*
 - Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, el permiso será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso, deberá presentarse el debido justificante.
- 8. Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- 9. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores tendrán derecho a un permiso por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo. En todo caso se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:
 - a) Citaciones a juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista militar y de armas, DNI, Pasaporte, certificados y registros en Centros oficiales.
 - b) Acompañamientos a parientes con discapacidad física o psíquica, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
 - c) Requerimientos y trámites notariales. En cualquier caso, deberá presentarse el debido justificante.
- 10. *Licencias para exámenes:*
 - A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes oficiales. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
 - Este permiso se realizará cuando sea dentro del horario laboral y podrá realizarse, previo acuerdo, en los casos fuera de horario.
- 11. *Ejercicio de cargo Público Electo:*
 - Cuando el cumplimiento de los deberes requeridos suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedente forzoso. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos requeridos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la empresa.
- 12. Para realizar funciones sindicales o representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Todos los supuestos no contemplados, se regirán por la legislación vigente. Este artículo será también de aplicación a las uniones de hecho, demostrando en cada caso la certificación pertinente.

**Artículo 26.— Permisos no retribuidos**

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso no retribuido por año que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de cinco días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal y siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio apreciadas por la dirección

Se facilitará el acompañamiento al médico a hijos e hijas menores y personas dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, recuperando el tiempo.

**CAPÍTULO 3
EXCEDENCIAS****Artículo 27.— Excedencias voluntarias**

La excedencia voluntaria es la que se concede a la persona trabajadora por motivos personales.

Será requisito para su concesión que el trabajador la solicite con un preaviso de dos meses de antelación y que tenga en la empresa la antigüedad mínima de 1 año de contrato indefinido.

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.

La excedencia voluntaria se concederá por períodos concretos de un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años, no podrá solicitarse de nuevo hasta al cabo de 4 años. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

Las y los trabajadores con discapacidad con certificado de minusvalía, podrán disponer de una excedencia especial para su promoción al empleo ordinario (como trabajador por cuenta ajena o como autónomo) con una duración mínima de seis meses y máxima de 4 años. Tendrán en este caso derecho automático de reincorporación a un puesto de similar categoría.

El excedente voluntario que no solicitará el reingreso 15 días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en la empresa.

No será obligatorio para la empresa el reconocimiento de excedencia voluntaria en aquellos supuestos en que el solicitante vaya a incurrir en la misma actividad que ejercita en la empresa, bien al comienzo o durante la excedencia, ya sea por cuenta ajena o propia y siempre que pudiera producirse concurrencia de competencia comercial cercana.

Artículo 28.— Excedencias forzosas

1. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y se concederá previa comunicación escrita a APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo, en los siguientes supuestos:

2. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

3. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad, con prórroga o pendiente de la resolución de invalidez.

4. Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal.

5. Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, la excedencia no será superior a 12 meses.

6. La persona trabajadora con más de 5 años de ejercicio activo y continuado en APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo tendrá derecho a una excedencia de un curso



escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional. Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándosele la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

Esta excedencia dará comienzo al finalizar el año escolar (31 de agosto). En el caso que esta excedencia sea inferior a un año (y siempre que se deba a cursos de perfeccionamiento propios la persona trabajadora) una vez terminado el curso deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días.

7. Por ingreso en prisión, o cumplimiento de penas judiciales.

La persona trabajadora con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese del motivo de su excedencia.

Artículo 29. — Excedencia especial por maternidad, paternidad y cuidado de familiares

La persona trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando una nueva persona trabajadora causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, excedencia por maternidad y cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

Desde la comisión de igualdad, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora, a su reincorporación, que acredite mediante la aportación de un certificado de vida laboral, que no ha prestado servicios laborales para otra empresa durante el período de excedencia.

Artículo 30. — Excedencia de la trabajadora víctima de violencia de género

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Artículo 31. — Excedencia inferior a un año para formación

El personal con un año de ejercicio activo y continuado en APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo tendrá derecho a una excedencia de un año o inferior para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.



En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad de la persona trabajadora, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días.

Artículo 32. — Año sabático

Aquellas personas trabajadoras con una antigüedad superior a 8 años en la empresa tienen la posibilidad de solicitar un año sabático en las siguientes condiciones:

- Durante cinco años cobrarán el 82% del salario base más antigüedad, siendo el quinto año, de carácter sabático, cotizándose durante estos años por el importe que se cobra (82%).
- No podrá disfrutar de dicho año más del 10% del personal por centro en el mismo año, y como mínimo una persona trabajadora.
- En ningún caso supondrá una pérdida de antigüedad.

CAPÍTULO 4
JUBILACIONES

Artículo 33. — Jubilación anticipada

La empresa facilitará a los trabajadores que así lo deseen el paso a la jubilación a los 64 años en los términos establecidos en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, mientras continúe vigente o en los decretos sucesivos que lo regulen.

TÍTULO IV
FORMACIÓN

Artículo 34. — Formación profesional

Toda la plantilla afectada por este convenio tendrá derecho a 40 horas anuales, o las proporcionales al porcentaje de su jornada dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa. Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten. En los planes de formación que se establezcan se dará también prioridad al Euskera, estudiando en cada caso la compensación de fondos que corresponda.

Principios generales

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

La empresa, se compromete a informar a la representación Sindical, con carácter previo, a la presentación del plan de formación de todos los elementos que integran el mismo y que estén recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua cada año.

Asimismo, la empresa remitirá a los representantes y las representantes sindicales la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo, y con carácter periódico informará de la ejecución de las mismas, extendiendo la oferta de formación a todas las personas trabajadoras de la Organización y recogiendo de todos ellos la información necesaria para la realización de un diagnóstico de necesidades de formación adecuado.



Cuando sea el Titular del centro quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento o reciclaje, el personal asistente dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra del salario base más antigüedad y los gastos que el curso comporte, (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En caso de que la persona trabajadora disfrute de alguna beca, el titular del centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario de la persona trabajadora.

Se valoran diferentes tipos de acciones formativas:

Acciones formativas básicas

Son aquellas acciones formativas consideradas como básicas para todas o para parte de las personas trabajadoras.

Estas acciones formativas tendrán las siguientes características:

- Tendrán en todo caso la consideración de tiempo de trabajo para las personas que participen en las mismas.
- Su coste será financiado económicamente de forma íntegra por la Empresa.

Acciones formativas convenientes

Son aquellas acciones formativas consideradas como convenientes para todas o para parte de las personas trabajadoras.

Estas acciones formativas tendrán las siguientes características:

- 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 Empresa.

Acciones formativas complementarias

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

- 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 Empresa.

Además, la dirección podrá validar cualquier formación que estime adecuada, a solicitud de la persona trabajadora o de la propia organización, financiada por la propia persona trabajadora y con cargo al cupo de horas en la proporción que se estime en cada caso.

Cómputo de horas

Si las horas de formación se realizan dentro del horario laboral no podrá descontarse del calendario laboral. Si este se realiza fuera del horario, podrá descontarse siempre avisando a la dirección para su aprobación. En todos los casos, dentro del límite establecido de 40 horas o su porcentaje.

Costes de las actividades de formación

Asimismo, la empresa estudiará el tanto por ciento que financiará de cada actividad de formación (matrícula, dietas, desplazamientos...).

Cuando una persona trabajadora realice una actividad de formación retribuida (en todo o en parte) por APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo, deberá facilitar el material recibido en el curso.

*Normalización lingüística*

1. Las partes signatarias del presente convenio colectivo sectorial constatamos con preocupación la escasa presencia que el euskara tiene en el mundo laboral. Al objeto de que este proceso de normalización lingüística sea una realidad acorde con la exigencia y evolución de la sociedad en las que están insertas las empresas y los recursos humanos afectados por este convenio colectivo, nos comprometemos a articular las medidas necesarias conducentes al cumplimiento de tal objetivo.

2. Se reconocerá como horas de formación las dedicadas al aprendizaje del euskera con la correspondiente acreditación de la empresa impartidora hasta el límite establecido de 40 horas o proporción.

TÍTULO V

FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO 1

FALTAS**Artículo 35.— Faltas leves**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones.

Artículo 36.— Faltas graves

Serán faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de treinta días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.
- g) Insinuaciones sexuales, silbidos, sonidos, gestos insinuantes, etc.
- h) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo y/o carteles, calendarios, páginas web u otros objetos de contenido sexual o degradante para alguno de los sexos.
- i) Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual, presionar tras la ruptura sentimental con compañero o compañera afectiva, pedir abiertamente relaciones sexuales a sabiendas de que no son deseadas, etc.

**Artículo 37.— Faltas muy graves**

Serán faltas muy graves:

- a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días y veinte faltas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
- c) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a sus compañeros de trabajo.
- d) Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a los jefes o a los compañeros de trabajo.
- e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- f) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo.
- i) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.
- k) Acercamiento corporal excesivo, toqueteos, caricias, abrazos, besos, tocamientos, pellizcos... no deseados, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o utilizando amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido, etc.
- l) Toda agresión sexual.

Artículo 38.— Prescripción

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

CAPÍTULO 2**SANCIONES****Artículo 39**

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada. Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera. Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a)
Faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- b) *Faltas graves:* amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) *Faltas muy graves:* amonestación de despido; suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días; despido.



CAPÍTULO 3
INFRACCIONES DE LA EMPRESA

Artículo 40

Las omisiones o acciones cometidas por la dirección de APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo, que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral. El personal contratado, a través de los delegados/as de personal o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando a la dirección. Si en el plazo previsto de veinte días desde la notificación a la dirección, no hubiese recibido solución, cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen ante la Inspección de Trabajo o Delegación Territorial de Trabajo. En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

TÍTULO VI
RETRIBUCIONES

CAPÍTULO 1
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 41.— Salarios

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio se regirán por lo dispuesto en Tabla Anexo I. Se establecerá como día de cobro el periodo comprendido entre el 25 y el 5 del mes siguiente.

Artículo 42.— Incremento salarial

Serán de aplicación las tablas salariales del Anexo I.

Los salarios que tomen como referencia el SMI tendrán las modificaciones que establezca la ley.

A la antigüedad no se le aplicará incremento salarial alguno.

No obstante, las condiciones económicas podrán ser negociadas anualmente por las partes y, en su caso, entrarían en vigor el 1 de enero de cada año.

Artículo 43.— Antigüedad

El personal comprendido en este acuerdo percibirá por cada quinquenio de servicio un complemento de antigüedad que se señala en el apartado de tablas salariales.

El importe de cada quinquenio empezará a devengarse a partir del día uno del mes siguiente a su vencimiento, exceptuando los que están comprendidos en los cinco primeros días del mes, que se devengarán en el mismo mes.

El número de quinquenios será limitado a tres a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 44.— Trabajo nocturno

El personal que realice labores desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas disfrutará de un complemento de remuneraciones denominado plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base.

Artículo 45.— Festivos y Domingos

Los domingos y festivos oficiales se recibirá un complemento de 22,00 euros por turno completo de trabajo. Los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán una consideración especial y por ello se acuerda un complemento no acumulable de 60 euros.

Artículo 46.— Gratificaciones extraordinarias

Las y los trabajadores afectos por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán antes del 15 de julio y 24 de diciembre,



respectivamente, siendo las cuantías de ambas idénticas al salario de una mensualidad más la antigüedad y plus convenio, si lo hubiere. De mutuo acuerdo, empresa persona trabajadora, podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales de las pagas extraordinarias. El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio realizado.

Artículo 47.— Dietas y desplazamientos

Cuando la persona trabajadora utilice el vehículo propio para trabajos de la empresa, el precio por kilómetro será de 0,30 euros.

El importe del desayuno, comida o cena se abonará contra factura de gasto, fijándose como importe máximo a abonar en concepto de:

- *Comida o cena*: 13 euros.
- *Desayuno*: 4 euros.
- *Alojamiento*: 40 euros.

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio que, por causas especiales, como pueden ser: servicios extraordinarios, trabajos imprevistos o de urgente necesidad, salieran o entraran más tarde o antes, respectivamente, de su horario de trabajo normal y en horas en que no haya servicios públicos colectivos, se les abonará, o proporcionará, el medio de transporte hasta su domicilio.

Artículo 48.— Anticipos mensuales

El personal fijo afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a anticipos mensuales, previa justificación de su necesidad, sin que puedan exceder del 100% del importe del salario mensual.

La empresa podrá denegar estos anticipos en el caso de que esté disfrutando de los mismos al menos personal que suponga el 30% del importe total salarial mensual.

Artículo 49.— Cálculo del salario hora

Para calcular el salario hora se establece como módulo el ajustado a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base anual} + \text{complementos})}{\text{Jornada anual}} = \text{Salario hora}$$

Artículo 50.— Complemento por servicios especiales

Percibirá este complemento el personal que de manera voluntaria sea asignado a la realización de servicios en eventos específicos y especiales, como jornadas, congresos y similares, que sean considerados de especial relevancia para la Entidad en atención, entre otros, a parámetros tales como el número de asistentes, su lugar de celebración y la naturaleza del evento, así como cualesquiera otros que se consideren relevantes en cada caso.

La cuantía de dicho complemento será concretada por la Entidad previ6 acuerdo con representación sindical y se revisará anualmente llegando a acuerdos anuales para definir sus condiciones.

Artículo 51.— Comedor

En los centros en que exista comedor, el personal que atienda a los servicios de comedor tendrá derecho a manutención los días que ejerce su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el Centro.

El resto de profesionales, tiene derecho a manutención:



- Los días que ejerciendo su actividad laboral coincide con el horario de comidas completo (Horario de 13:00 a 15:00) con su estancia en los centros de trabajo y
- Personal que esté al 100% de jornada.

No se computará el tiempo de manutención como tiempo de trabajo.

Artículo 52.— Pluses Funcionales

Unidad EcA vinculada a la subvención de Lanbide.

El personal técnico de apoyo que forme parte de la unidad de ECA que pueda constituirse en cada ocasión, como consecuencia de la concesión a APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo de la subvención convocada por Lanbide en aplicación del artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, desarrollará las funciones de prospección y preparación laboral exigidas por dicha convocatoria.

APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo compensará las funciones vinculadas a la Unidad ECA mediante un plus funcional específico para el personal técnico de esta unidad y en atención a las concretas funciones y responsabilidades, distinguiéndose entre el «plus prospección laboral» y el «plus preparador/a laboral». Los importes de estos plus son los siguientes:

	Anual (14 pagas) (€)	Mensual (€)
Plus prospección laboral	5.000	357,14
Plus preparador/a laboral	1.500	107,14

Cada persona trabajadora percibirá un único plus de los indicados en atención a las concretas funciones realizadas, entendiéndose incluidas, en todo caso, en el «plus de prospección laboral» las funciones compensadas por el «plus preparador/a laboral».

Los meritados plus tendrán carácter no consolidable y temporal, quedando circunscritos a la concreta convocatoria de Lanbide que los justifica. Así, la concesión del plus, su devengo y pago dependerán de la existencia y concesión a APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo de la subvención correspondiente ligada al programa anual de Lanbide antes indicado y únicamente se mantendrán durante la vigencia de la meritada subvención.

Coordinación

La persona trabajadora que ostente temporalmente el cargo de coordinación de centro, percibirá mientras ejerce su cometido la gratificación temporal de 100 euros mensuales en cada paga.

TÍTULO VII**RÉGIMEN ASISTENCIAL****CAPÍTULO 1****SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****Artículo 53.— Seguridad e Higiene en el trabajo**

Los centros y personal afectados por este Convenio, cumplirán las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo contenidos en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales. En concreto se estará en lo dispuesto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Riesgos Laborales. Será en este comité donde se resuelvan los asuntos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual. La Dirección informará a los trabajadores sobre los servicios que ofrece la Mutua Patronal contratada.

**Artículo 54.— Ropa de trabajo**

La empresa determinará en qué consiste el equipo de trabajo de cada persona trabajadora.

La empresa proporcionará anualmente al personal, que por su puesto así lo requiera, dos equipos de trabajo, para su utilización obligatoria durante la jornada laboral. Aquellos puestos de trabajo que, por su actividad y desgaste de la ropa necesiten más de dos juegos, les será entregado en la medida de su desgaste. Lo mismo que cuando la ropa entregada esté en buen uso, no se entregará otro juego.

Artículo 55.— Mujer embarazada

Toda mujer embarazada, previo informe del médico especialista y cuando el personal o la empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

Artículo 56.— Bilingüismo y Euskaldunización

Al objeto de que el proceso de normalización lingüística sea una realidad acorde con la exigencia y evolución de la sociedad en la que está inserta tanto la empresa como los trabajadores/as afectados por este convenio, nos comprometemos a articular las medidas necesarias conducentes al cumplimiento de tal objetivo. Así la empresa se compromete a impulsar y diseñar un plan de euskaldunización y normalización lingüística, negociado con la representación sindical. La plantilla de APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo podrá participar en acciones formativas varias subvencionadas por la empresa (euskaltegi, grupos de mintza...).

Por otra parte, en las nuevas contrataciones de personal, para cubrir aquellos puestos de trabajo en los que se requiera el dominio del euskera, se valorará suficientemente su conocimiento. Así mismo, en un plazo adecuado, la empresa arbitrará las medidas necesarias que conlleven a que todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redacten en castellano y euskera. También facilitará y promocionará el uso del euskera en todos sus ámbitos.

CAPÍTULO 2**DERECHOS SINDICALES****Artículo 57.— Discriminación**

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral de acuerdo con la dirección.

Artículo 58.— Derecho de reunión

Se garantizará el derecho que los trabajadores/as tienen a reunirse en Asamblea en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades previstas y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el Orden del día y de las personas no perteneciente a APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo que vayan a asistir a la Asamblea.

Se colocarán tablones informativos en cada uno de los centros, de forma visible y accesible a todas las personas.

Se facilitará un armario con llave a la representación sindical en el centro de referencia, donde poder guardar información sensible.

**Artículo 59.— Horas para el trabajo sindical**

Los delegados de personal tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables. El Delegado/s de Personal dispondrá de las horas de su jornada laboral de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 60.— Funciones de los delegados/as

Las y los delegados de personal o el Comité de empresa caso que lo hubiere son el órgano de representación colectiva de todos/as los/as trabajadores/as de APNABI Lan-Autismo Bizkaia Empleo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

Los compromisos establecidos en el presente Convenio obligan a las partes representadas en este acuerdo. En el caso de que no se mantuvieran los actuales términos de financiación de la empresa por parte de Lanbide O DFB, ambas partes deberán señalar nuevos acuerdos en coherencia con las circunstancias que concurren. Todos los contratos nuevos en los servicios, talleres o actividades existentes que se realicen durante la vigencia de este convenio, se ajustarán a las categorías profesionales recogidas en el texto del convenio en relación a las funciones objeto del contrato que se vayan a desempeñar.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Propuesta de apertura de una comisión paritaria para analizar cómo gestionar las prejubilaciones y el envejecimiento de la plantilla.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL Y ANTIGÜEDAD**

	2020 Salario Anual	2021 Salario Anual	Antigüedad Mes
Grupo I			
Dirección	30.385,60	32.621,11	48,29
Grupo II			
Personal técnico de apoyo sociolaboral.	22.739,64	24.412,63	38,80
Personal técnico de ajuste laboral.	22.739,64	24.412,63	38,80
Personal técnico de preparación laboral (funcional)	1.500,00	1.500,00	n/a
Personal técnico de prospección de empleo (funcional)	5.000,00	5.000,00	n/a
Grupo III			
Monitor/a de apoyo.	18.214,84	19.554,93	31,07
Personal técnico especialista.	18.214,84	19.554,93	31,07
Personal oficial especialista.	15.011,97	16.116,42	25,61
Auxiliar de servicios generales.	SMI	SMI	22,01
Operario/a.	SMI	SMI	19,93
Operario/a (bajo rendimiento)	75% SMI	75% SMI	