

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial, SL centro de día Ehari**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021-2022 para la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial, SL centro de día Ehari. Código convenio número 01100711012017.

ANTECEDENTES

El día 23 de mayo de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 12 de abril de 2022.

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 convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 1 de julio de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

II CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE DÍA EHARI

Capítulo I. Marco general

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

El presente convenio se suscribe entre la representante de las personas trabajadoras del centro de día Ehari en Vitoria-Gasteiz y la Dirección de la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial SL.

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras del centro de día Ehari.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia

El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019 cualquiera que sea su fecha de aprobación, hasta el 31 de diciembre del 2022.

Al término de su vigencia se considerará denunciado automáticamente, sin petición de las partes a falta de 3 meses para la conclusión del mismo.

La solicitud de la constitución de la comisión negociadora del convenio la podrá realizar cualquiera de las partes.

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

Artículo 3. Comisión mixta paritaria y resolución de conflictos

Se crea una comisión paritaria de vigilancia e interpretación del presente convenio que estará integrada por un miembro de cada una de las partes firmantes, que podrán ser asistidas por un asesor cada una de ellas.

Se acuerda expresamente someter las discrepancias a los procedimientos de resolución de conflictos establecidas en el PRECO, con carácter previo a adopción de cualquier medida de conflicto o recurso a la vía administrativa o jurisdiccional.

El arbitraje sólo será posible cuando con carácter previo sea expresamente aceptado por las dos partes.

Artículo 4. Jornada de trabajo, descansos, y calendario laboral

Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.690 horas anuales.

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

Si la jornada a tiempo parcial se fija en el contrato como semanal, es decir, un número de horas por semana, la fórmula a emplear para determinar el porcentaje de jornada que aquella supone con respecto de la jornada completa fijada en el convenio colectivo, será una regla de tres a aplicar sobre 37,38 horas semanales a que equivalen 1.690 horas anuales de jornada laboral completa fijada en el convenio colectivo.

Calendario laboral.

El calendario laboral anual con los 14 festivos anuales correspondientes, deberá ser presentado por parte de la empresa al personal durante el mes de enero.

El personal a su vez, una vez recibido el calendario, dispondrá hasta el 31 de marzo para organizar y presentar la solicitud de vacaciones.

Dichas solicitudes se presentarán por categorías profesionales, en un calendario donde se establecerán los periodos vacacionales, principalmente los de Semana Santa y verano (julio, agosto y septiembre).

En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán solicitar el cambio de los periodos vacacionales inicialmente solicitados, cuando se haga con la suficiente antelación, y siempre que se cumplan los criterios de personal de referencia que deben de permanecer en el centro, establecidos en el epígrafe vacaciones. Estas solicitudes, deben de permitir en todo caso, a la entidad gestora gestionar de manera óptima el cambio, y garantizar la correcta organización del centro.

Artículo 5. Estructura retributiva. Conceptos salariales, pluses

Revisiones salariales.

Desde el año 2010 hasta 2019, el incremento salarial acumulado que se ha aplicado en el centro, en base a negociación colectiva, ha sido de un 3,55 por ciento.

Durante este periodo, existía una posible subida, tal y como se recogía en el artículo 5 del I convenio colectivo de Ehari (2016-2018), ligada a revisiones de IPC por parte de la Administración Pública, que al no producirse, no se han podido trasladar.

En consecuencia, en el presente convenio se determinan los siguientes incrementos salariales para los años 2019, 2020, 2021, 2022.

| INCREMENTOS SALARIALES DESDE EL 2019 HASTA 2022 | |
|---|---|
| AÑO | INCREMENTOS |
| 2019 | 0 por ciento |
| 2020 | 0 por ciento |
| 2021 | 2 por ciento |
| 2022 | 7,5 por ciento, a partir de octubre de 2022 |

La subida del 2022 no se abonará con carácter retroactivo.

Tablas salariales

Tablas salariales para los años 2019-2022

| CATEGORÍA PROFESIONAL | 2019 0 POR CIENTO | 2020 0 POR CIENTO | 2021 2 POR CIENTO | 2022 7,5 POR CIENTO (A PARTIR DE OCTUBRE DE 2022) |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---|
| Psicólogo/a | 33.081,29 | 33.081,29 | 33.742,92 | 36.273,63 |
| Terapeuta ocupacional | 26.718,66 | 26.718,66 | 27.253,03 | 29.297,01 |
| Trabajadora Social | 26.718,66 | 26.718,66 | 27.253,03 | 29.297,01 |
| Fisioterapeuta | 26.718,66 | 26.718,66 | 27.253,03 | 29.297,01 |
| Logopeda | 26.718,66 | 26.718,66 | 27.253,03 | 29.297,01 |
| Monitor/a | 24.908,66 | 24.908,66 | 25.406,83 | 27.312,34 |
| Limpiadora | 19.722,39 | 19.722,39 | 20.116,84 | 21.625,60 |

Pago de atrasos.

Total de atrasos de enero de 2021 marzo de 2022: incremento del 2 por ciento en 17 mensualidades.

- Pago de atrasos de 9 mensualidades: 1 de mayo de 2022.
- Pago de atrasos de 8 mensualidades: 1 de junio de 2022.

Pagas extras.

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

Plus de antigüedad.

Se establece un plus de antigüedad de 18,03 euros/mes por cada tres años de servicio continuado en la empresa en cualquier modalidad de contrato de trabajo sea fijo o eventual.

Artículo 6. Abono del salario

El abono de las nóminas se hará efectivo entre los 3 últimos días de cada mes y los tres días del mes siguiente.

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

Artículo 7. Complementos por incapacidad temporal

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por causa de enfermedad común percibirán como mínimo el 75 por ciento de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. Durante los primeros 30 días de incapacidad temporal percibirán el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria.

Cuando la baja sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral percibirá el 100 por ciento de su retribución total ordinaria durante el periodo de baja.

Artículo 8. Formación

Este apartado es considerado como fundamental para el desarrollo y mejora continua. Por ello, anualmente se diseñará un plan de formación en el que se definirán los objetivos competenciales que se esperan alcanzar con las acciones formativas propuestas, la identificación de los contenidos, el calendario y las personas trabajadoras a las que afectará.

Este plan será consensuado entre empresa y plantilla del centro en función de necesidades y líneas estratégicas del período, estando sujeto a un mínimo de 240 horas anuales para el conjunto de la plantilla. En caso de superarse, o en su defecto, de no alcanzarse ese número de horas, los saldos resultantes serán acumulables para su desarrollo en ejercicios posteriores.

En los niveles de relevancia del plan de formación se diferencia aquella que se considera estratégica, de la no estratégica.

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

Toda la formación definida como estratégica será a cargo de la empresa gestora. Cuando la formación se dé dentro de la jornada laboral de las personas trabajadoras, se tenderá a una óptima organización de los recursos personales disponibles y en su defecto, se pondrán los medios personales que sean necesarios para cubrir al personal, si así lo estima oportuno la entidad gestora.

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

La empresa valorará el abono de aquella formación no estratégica que suponga un coste económico (matrículas, desplazamientos, etc.). En caso de considerarla procedente, la abonará en su totalidad o en un tanto por ciento, según se considere.

Artículo 9. Seguridad y salud laboral

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

– Conocimiento por parte de todo el personal del contenido de las evaluaciones de riesgos relativas a su categoría profesional, así como las fichas informativas derivadas de los riesgos detectados.

– Empleo de los equipos de protección individual (EPI) que se haga entrega.

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

– Conocimiento y colaboración en todas aquellas actuaciones que contemple el plan de autoprotección del centro.

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

Artículo 10. Ropa de trabajo

La Dirección facilitará un uniforme adecuado a las trabajadoras y los trabajadores. En este sentido la plantilla del centro deberá colaborar con la Dirección en:

– La elección de las prendas y el calzado más adecuados para el ejercicio de las funciones de cada perfil profesional.

– Determinar el número de prendas de cada uniforme.

Establecer la periodicidad para reemplazar las prendas y el calzado, que no podrá superar los 2 años, en cualquier caso se podrá reemplazar las prendas deterioradas cuando se precise.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como su cuidado.

El empresario se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección a que se refiere el apartado anterior, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin (Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo). Por lo tanto, la ropa de trabajo se lavará en el centro.

Capítulo II. Medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal, es una estrategia orientada a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando además, las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

Esto permite poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente y atender responsabilidades familiares.

En este sentido, se promueven las medidas organizativas contempladas en este capítulo.

Artículo 11. Medidas de flexibilidad y ordenación de la jornada laboral

El personal laboral podrá disponer de las siguientes medidas de ordenación que se citan seguidamente:

A. Flexitime.

Variar la hora de entrada y salida:

Las personas trabajadoras con contrato a jornadas de tiempo parcial que no trabajen todos los días de la semana, podrán variar además el día de labor, posibilitando así en una semana, un cambio de día por otro.

A. Time banking.

Las trabajadoras y los trabajadores con contrato a jornada completa, han de disponer de unos tiempos de gestión definidos en sus cuadrantes organizativos, consensuados con la entidad gestora, que les permitan poder distribuir hasta un máximo de 90 horas de su jornada anual de manera variable para: el desarrollo de proyectos de empresa, picos de trabajo o la gestión y desarrollo de intervenciones propias de cada categoría.

Las personas trabajadoras podrán ajustar después la jornada anual con horas o días de libranza.

Las trabajadoras y los trabajadores a tiempo parcial que por circunstancias laborales justificadas (valoraciones individuales, reuniones de equipo, coordinación de profesionales, imprevistos o tareas extraordinarias, etc.) excedan su jornada, podrán acumularla (time banking) y dicho exceso ser compensado cuando el/la trabajador/a lo necesite.

Cuando el perfil profesional de limpieza, por circunstancias laborales (reuniones de coordinación de las profesionales de limpieza, reuniones de planificación con el equipo técnico, tareas extraordinarias o imprevistas) excedan su jornada diaria, dicho exceso, podrá ser empleado por el/la trabajador/a cuando las necesite (time banking).

Para una correcta organización, las personas trabajadoras deberán comunicar con antelación a la empresa la previsión de dichas tareas extraordinarias. En el caso de aquellas que surgieran de improviso, se deberá comunicar en el día la situación que motiva dicho exceso y el tiempo invertido en llevarla a cabo.

Llegado el caso y si se dan cambios sustanciales en las condiciones laborales (jornada laboral y distribución de la misma) en algunos puestos de trabajo, empresa y trabajadores analizarán la nueva situación y concretarán de nuevo a qué modalidades de horario flexible pueden acogerse.

Todas las modalidades de flexibilidad laboral podrán realizarse siempre y cuando no repercutan en el buen funcionamiento del centro, no se resientan los niveles de calidad asistencial del mismo, se satisfagan los objetivos planteados para cada ejercicio, y los derivados del proyecto de licitación.

B. Distribución irregular.

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

Artículo 12. Vacaciones

El periodo de vacaciones será de 30 días naturales anuales, será retribuido y podrán disfrutarse hasta 31 de enero del año siguiente en curso.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

El periodo de disfrute se fijará en periodos mínimos de 7 días laborables.

Personal de referencia en periodos vacacionales.

Para posibilitar la conciliación vacacional, es decir que la plantilla adscrita al centro, puedan elegir los periodos de disfrute de sus vacaciones que más les convengan y garantizar que la calidad de la prestación del servicio no se resienta, e establece un número mínimo de personal estable que permanecerá como profesional/es de referencia.

Personal técnico (psicología terapia ocupacional y monitor/a).

Se establece un equipo de mínimo tres profesionales técnicos que deberán permanecer de referencia. Dicho personal estará adscrito al centro y deberá en ese momento desarrollar una jornada completa.

Posibilidades:

- 2 monitores/as y 1 psicóloga/o.
- 1 monitor/a, 1 psicólogo/a y 1 terapeuta ocupacional.
- 2 monitores/as y 1 terapeuta ocupacional.

En cualquier caso el resto de profesionales o equipo técnico de referencia y en ausencia de personal en la categoría de psicólogo, deberán ser conocedores y asumir en su conjunto ciertas funciones de gestión, administración y organización normalmente vinculadas al responsable del centro.

Monitores/as.

El personal de referencia en esta categoría será de uno, es decir del 20 por ciento (1 de 5), siempre que se garantice la presencia o contratación de personal temporal estable, aquel que ya haya estado trabajando con anterioridad en el centro de trabajo al menos 15 días o haya realizado las prácticas en el centro.

Si no se pudiese cumplir la contratación de personal estable y con la intención de formar a personal eventual, permanecerán como personal de referencia 2 de 5, durante un mínimo de 15 días para formar y capacitar de manera óptima al profesional. Tras ese periodo no se precisará esa ratio y podrá reducirse al 20 por ciento.

A su vez, excepcionalmente, se establece un máximo de cuatro días en los que todo el personal monitor podrá coincidir de vacaciones, siempre y cuando esos días se garantice la presencia en el equipo de referencia de dos profesionales (psicólogo/a y terapeuta ocupacional), Ç adscritos al centro y a jornada completa.

Limpieza.

El personal de referencia en esta categoría será de uno, es decir del 50 por ciento (1 de 2), pero solo durante un número mínimo de días en función de las características de la persona eventual que cubrirá sus vacaciones.

Si se garantiza la presencia de personal laboral estable, una trabajadora estará como personal de referencia durante 1 día para coordinarse con la persona que cubrirá el puesto.

De no existir personal temporal estable, un/a trabajador/a permanecerá como personal de referencia 4 días laborables, para formar a la persona eventual en el puesto. Tras ese periodo no se precisará personal de limpieza de referencia, al considerar que dicho personal ya tiene la suficiente capacitación para el puesto.

En cualquier caso, la propuesta de vacaciones de los/as trabajadores/as tendrá inicialmente que contemplar 4 días. La empresa procurará garantizar la cobertura de la sustitución con personal laboral estable para que se reduzca a dos. La empresa se compromete a confirmar antes del 31 de mayo a los/as trabajadores/as como se hará la cobertura y el número de días (2 o 4) que finalmente se establecerán para coordinarse con el personal de sustitución.

Otras categorías.

En la categoría de trabajador social, fisioterapeuta, y logopeda, no es necesario mantener por ciento de personal de referencia, al no ser posible, ya en la actualidad, sólo hay un profesional de cada una de estas categorías.

Para afianzar estas propuestas la empresa se compromete a agilizar la búsqueda de profesionales para garantizar que a las sustituciones acudan las personas estables.

Artículo 13. Licencias retribuidas

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a los trabajadores y trabajadoras que estén unidos por una relación análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Con carácter general todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este convenio colectivo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración estos permisos darán comienzo el primer día laborable para la persona trabajadora por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

A. Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.

B. Tres días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km de su localidad de residencia, el permiso será de cinco días.

Con el fin de favorecer la organización personal o familiar del trabajador/a, se podrá iniciar su disfrute siempre y cuando el día de inicio de la licencia se dé dentro del periodo de hospitalización del familiar, y/o mientras exista prescripción facultativa de necesidad de cuidado al paciente. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

C. Un día en caso de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que precisen procedimiento quirúrgico, prueba o tratamiento médico con anestesia y en el que tras un período de tiempo en el propio día de la intervención se regresa al domicilio.

Un día en caso de prueba o tratamiento médico sin necesidad de anestesia y en el que un facultativo médico prescriba que el paciente precisa cuidados y/o apoyo tras dicha intervención.

D. Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

E. Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

F. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

G. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

H. Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.

I. Acompañar a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad que estén a su cargo, por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a centros del ámbito socio sanitario fuera de la provincia.

El personal con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutará de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Asuntos propios:

Todo el personal, independientemente de la jornada que realice, disfrutará de 6 días laborables de permisos retribuidos al cabo del año.

Estos días podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente al año en curso.

Los trabajadores y las trabajadoras con una antigüedad inferior a un año necesitarán un periodo de trabajo previo e ininterrumpido de 2 meses para el disfrute de cada uno de los días de libre disposición o en su caso del porcentaje de jornada.

Dichos días podrán disfrutarse en jornadas completas o por horas siempre y cuando no se interfiera en el funcionamiento del centro.

Artículo 14. Licencia no retribuida

Cuando las licencias comprendidas en este apartado lo sean para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria reconocida, no será de aplicación los 15 días de preaviso.

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad, podrá hacer uso de licencias no retribuidas con el límite de 6 meses al año y por periodos mínimos de 15 días. Excepto dos que podrán disfrutarse a lo largo del año en periodos de 7 días.

Este permiso deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso por escrito y con tiempo suficiente para su tramitación, y siempre que el porcentaje total de profesionales que disfrutaran simultáneamente vacaciones y/o cualquier tipo de permiso, de una determinada categoría, no exceda del porcentaje correspondiente que se establece en el artículo vacaciones del presente convenio.

Artículo 15. Licencia por lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las/os trabajadoras/os por su voluntad podrá sustituir este derecho por 15 días laborables más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período de licencia maternal, previa comunicación por escrito a la Dirección del centro.

Artículo 16. Excedencias voluntarias

El trabajador o trabajadora con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria de un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. De no recibir contestación se entenderá concedida en los términos solicitados.

Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, al menos durante el período de reserva acordado. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

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

Artículo 17. Excedencia y reducción de jornada por maternidad y cuidado de familiar

Excedencia por maternidad/paternidad:

Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de ocho años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa, o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad. La solicitud se realizará por escrito y con una antelación suficiente para que la empresa pueda realizar las gestiones necesarias antes del inicio de disfrute de la excedencia. El/la trabajador/a tendrá reserva del mismo puesto de trabajo durante el tiempo que dure la excedencia.

Excedencia cuidado de familiar con reserva del puesto de trabajo:

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

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y será computable a efectos de antigüedad.

Reducción de jornada por maternidad/paternidad:

El personal que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la 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. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Reducción de jornada por cuidado de familiar:

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 puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Artículo 18. Promoción interna y cobertura de vacantes

Todas las personas que conforman la plantilla del centro de día Ehari y la entidad gestora, consideran fundamental el desarrollo profesional en un contexto de igualdad en el centro de día Ehari. Para ello, además de lo que se contemple en el convenio colectivo provincial, ambas partes se comprometen a definir un marco de actuación que contemple unos criterios para la cobertura de vacantes y promoción interna del centro, para lo que se generará una comisión a tal fin.

Capítulo III. Disposiciones finales**Artículo 19. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio**

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

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

Artículo 20. Cambio de entidad gestora durante la vigencia del convenio

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

En cuanto a la subrogación del personal, se aplicará lo referido en el capítulo II artículo 27 (subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras), recogido en el XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Artículo 21. Cláusula final

En todos aquellos temas no recogidos en el presente convenio, será de aplicación el XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.