



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la entidad Aspace-Bizkaia (código de convenio 4800016201984).

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 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 2 de abril de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**XXI CONVENIO COLECTIVO DE ASPACE-BIZKAIA**

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO**Artículo 1.— *Ámbito territorial***

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

Artículo 2.— *Ámbito personal*

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

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

Artículo 3.— *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor y comenzará a surtir efectos a partir del día de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y extenderá su aplicación hasta la entrada en vigor del siguiente convenio colectivo.

El ámbito temporal del convenio abarcará desde el 1 de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 31 de diciembre de 2019, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en el plazo de 15 días a contar desde la finalización del plazo de vigencia.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 4.— *Normas generales***

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

Artículo 5.— *Garantías del puesto de trabajo*

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

CAPÍTULO III

PROMOCIÓN, FORMACIÓN E INGRESO DEL PERSONAL**Artículo 6.— *Principios generales***

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

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

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

Fijados los requisitos mínimos por parte de la Empresa y el Comité en el caso de que haya más de una persona trabajadora que aspire a la plaza, ésta será cubierta en



primera convocatoria por el personal fijo y si resultase desierta podrá ser cubierta por el personal eventual o interino.

La selección se fijará atendiendo al siguiente baremo:

- a) Antigüedad en la Empresa:
— Puntuación hasta: 5.
- b) Experiencia en el puesto de trabajo:
— Puntuación hasta: 6.
- c) Curriculum:
— Puntuación hasta: 6.
- d) Euskera:
— Puntuación hasta: 3.

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

En caso de igualdad en la baremación de las personas que se hayan presentado al proceso de promoción interna, se valorará hasta un máximo de 2 puntos el ser o haber sido personal voluntario en Aspace-Bizkaia.

Artículo 8

Si con las condiciones reseñadas en el artículo anterior no resultase elegida ninguna de las personas trabajadoras, se procederá a realizar una convocatoria al exterior.

El sistema de personas participantes para la selección lo fijará la Dirección basándose en criterios objetivos, participando en el tribunal una persona integrante del Comité de la entidad con voz y voto.

Artículo 9

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

Artículo 10.— Período de adaptación

La persona trabajadora seleccionada para ocupar un puesto de trabajo tendrá un período de adaptación de dos meses (si es del interior o de seis meses o tres meses, según sea persona titulada o no titulada si es del exterior). Si durante este período, la persona fuese declarada por el tribunal no apta, será reintegrada a su puesto de trabajo, si es del interior, o le será rescindido el contrato, si es del exterior.

Artículo 11

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

Será personal fijo quien independientemente de su horario de jornada laboral tenga contrato con carácter indefinido.

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

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

Será personal interino la persona contratada para sustituir a trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores o trabajadoras que sustituyan a otra persona tendrán obligatoriamente que tener la titulación correspondiente.



Las contrataciones para la realización de sustituciones, serán competencia de las y los responsables de Centros y Servicios, quienes priorizarán en la medida de lo posible, a las trabajadoras y trabajadores fijos con contrato a tiempo parcial.

Artículo 12.— *Traslados*

La Dirección podrá trasladar de mutuo acuerdo, a aquellas personas trabajadoras que considere necesario a un Centro de trabajo diferente a aquel para el que se las contrató, previa consulta a la representación legal de las y los trabajadores, siempre que este traslado no implique necesidad de cambio de residencia. Además, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Antigüedad en la Empresa.
2. Antigüedad en la categoría.
3. Proximidad geográfica.
4. Conciliación vida familiar.

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

El trabajador o la trabajadora que haya sido desplazada de esta forma, no podrá serlo de nuevo, salvo mutuo acuerdo, hasta transcurridos cuatro años del anterior.

Artículo 13.— *Formación*

1. La Dirección de Aspace-Bizkaia concederá las siguientes licencias a las personas trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional.

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

La reducción de la jornada laboral hasta el 50 por ciento a aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional considerado de interés para Aspace-Bizkaia siempre que exista previa autorización de la Dirección de Aspace-Bizkaia.

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

3. Para los cursos de perfeccionamiento el permiso será con derecho a retribución siempre y cuando se cuente con la aprobación de una comisión creada a tal efecto, formada por una representación del área implicada y la Dirección de Aspace-Bizkaia. Para el desarrollo de dichos cursos se asegurará a cada persona trabajadora la posibilidad de contar con 30 horas anuales.

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

Cuando el número de solicitudes concurrentes para permisos de asistencia a cursos sea superior al 10 por ciento de trabajadores o trabajadoras por Centro y no sea época de vacaciones del alumnado, la Comisión podrá establecer una adecuada concesión de permisos con arreglo a las necesidades de cada Centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por la persona interesada.



Dichos sistemas de formación se realizarán dentro del calendario de trabajo, salvo acuerdo de las partes si el cursillo fuera dentro del curso escolar y fuera de las horas de jornada previo acuerdo con Aspace-Bizkaia, estas horas serán descontadas del cómputo total de horas anuales destinadas a cursos de perfeccionamiento de acuerdo con el apartado, 3 que hace referencia a 30 horas anuales.

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

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

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

$$\text{Descuento por día no trabajo} = \text{Salario Mensual} / 30$$

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 14.— Remuneración

Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio tiene derecho a una remuneración de acuerdo con la categoría que desempeñe, según el cuadro de retribuciones del Anexo I.

Para el 2018, se establece un incremento salarial anual del IPC del año 2017 más 0,5%, esto es un 1,6%. La subida tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2018 y se aplicará tanto a los salarios base como a los trienios incluidos en la «Tabla Trienios Aspace-Bizkaia».

Para el 2019, se establece un incremento salarial anual del IPC del año 2018 más 0,5%.

Artículo 15.— Pago de la nómina

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

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

Artículo 16

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

La Dirección de la Empresa podrá mantener el régimen de trabajo de categoría superior durante un máximo de cuatro meses ininterrumpidos por cada trabajador o trabajadora; si transcurrido dicho tiempo se continuasen realizando trabajos de la categoría



superior se reconocerá a la persona trabajadora la nueva categoría, salvo mejor derecho de otro por la aplicación de las normas sobre ascensos del capítulo III, artículo 7 del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso se consolidará la retribución pero no la categoría superior.

Artículo 17

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

Artículo 18.— Antigüedad

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

Se limitan los trienios devengados hasta un máximo de 10 (o una antigüedad equivalente al 30%). Una vez llegado a ese límite se dejará de devengar antigüedad.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en que el trabajador o trabajadora haya percibido retribución. Se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria de acuerdo con el artículo 27 de este Convenio.

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

Se abonará, por una única vez, una cantidad equivalente a una mensualidad ordinaria de salario base, por permanencia en Aspace-Bizkaia a toda persona que alcance los 20 años de antigüedad en Aspace-Bizkaia. Queda excluido el personal que a la firma del presente Convenio tengan más de un 30% de antigüedad y hayan llegado ya a los 10 trienios.

La antigüedad se aplicará conforme a la siguiente Tabla Trienios Aspace-Bizkaia:

Categoría	Importe trienio jornada completa año 2016-2017 (€)	Importe trienio jornada completa año 2018 (€)	Importe trienio jornada completa año 2019 (€)
Trabajador/a Social	54,49	55,36	56,19
Fisioterapeuta	54,49	55,36	56,19
A.T.S.	54,49	55,36	56,19
Logopeda	54,49	55,36	56,19
Profesor/a E.E.	54,49	55,36	56,19
Terapeuta Ocupacional	54,49	55,36	56,19
Contramaestre	51,02	51,84	52,62
Secretario/a de Dirección	54,49	55,36	56,19
Técnico/a Superior Administración	54,49	55,36	56,19
Administrativo/a	47,74	48,50	49,23
Coordinador/a Ocio y T.L.	51,02	51,84	52,62
Educador/a	51,02	51,84	52,62
Auxiliar Terapia	47,74	48,50	49,23
Limpiador/a	39,86	40,50	41,11



Categoría	Importe trienio jornada completa año 2016-2017 (€)	Importe trienio jornada completa año 2018 (€)	Importe trienio jornada completa año 2019 (€)
Ordenanza	39,86	40,50	41,11
Auxiliar de Aula CRI	51,02	51,84	52,62
Informático/a	54,49	55,36	56,19
Cuidador/a Residencia	47,74	48,50	49,23
Cuidador/a Residencia (1.659 horas/año)	50,10	50,90	51,66

El criterio es el mismo para los puestos de trabajo no reflejados en el cuadro adjunto.

En el caso de contratos a tiempo parcial, las cantidades serán proporcionales a la jornada establecida en el contrato.

Artículo 19

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta por el trabajo realizado, acordando con la Dirección la cuantía a percibir.

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

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

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

La concesión de los anticipos será a criterio de la Dirección con la colaboración de la representación de la plantilla.

Artículo 20. – Horas extraordinarias

Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias y cumplir estrictamente lo regulado en esta materia por el E.T. en su artículo 35.

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

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

El importe de las horas extraordinarias por cada escalón será el resultado de dividir por el número de horas de trabajo anuales fijadas en el artículo 25, el sueldo bruto anual establecido en el Anexo I, multiplicando este resultado por 1,75.

Las y los trabajadores podrán elegir entre disfrutar días de vacaciones o cobrarlas, de acuerdo con la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 21. – Personal en situación de baja por enfermedad

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

**Artículo 22.— Gastos de locomoción, manutención y estancia**

Las personas trabajadoras que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos fuera del lugar de trabajo, percibirán sobre su salario y previa justificación las siguientes dietas vigentes para los años 2016 y 2017:

- 0,21 euros por kilómetro realizado con vehículo propio.
- Comida o cena: 14,23 euros.
- Desayuno: 2,56 euros.
- Habitación: 28,8 euros.

Para el año 2018 se aplicarán las siguientes cantidades:

- 0,25 euros por kilómetro realizado con vehículo propio.
- Comida o cena: 15 euros.
- Desayuno: 3 euros.
- Habitación: 30 euros.

Para el 2019, dichas cantidades se incrementarán con el IPC del año 2018 más un 0,5%.

Todos los años se negociará el incremento anual en los gastos de locomoción, manutención y estancia. Siendo esta subida como mínimo el IPC del año anterior.

Si por necesidades de la Empresa algún trabajador o trabajadora ha sido trasladada a distinto Centro a aquel para el que fue contratado, tendrá derecho a ser compensada en la cuantía que le suponga el billete o tarjeta monedero de transporte público. Para los traslados dentro de Bilbao se pacta expresamente que no habrá compensación alguna.

Artículo 23.— Nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana durante el período nocturno, tendrán un complemento salarial de 3 euros por cada hora trabajada.

Para el año 2018, se establece sobre dicho importe un incremento del IPC del año 2017 más 0,5%.

Para el año 2019 se establece un incremento sobre el año anterior del IPC del año 2018 más un 0,5%.

Artículo 24.— Días de especial significado

Las noches de los días 24 y 31 de diciembre y los días 25 de diciembre y 1 de enero (hasta las 22:00 horas), recibirán un complemento no acumulable de 50 euros, por su especial significación.

Para el año 2018, se establece sobre dicho importe un incremento del IPC del año 2017 más 0,5%.

Para el año 2019 se establece un incremento sobre el año anterior del IPC del año 2018 más un 0,5%.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES**Artículo 25.— Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, que equivale a 1.582 horas anuales de trabajo para los años de vigencia del presente Convenio, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones de acuerdo con el calendario laboral anual que se realice.

Cada Centro y Servicio, regulará los horarios dedicados a tareas de coordinación, trabajo personal, etc. (si fueran precisos y sin que se vean afectados los horarios de atención directa).

El calendario de cada Centro y Servicio será validado anualmente por la gerencia.



- A) Personal que trabaja en Centros de Rehabilitación Integral:
Por las características que encierran los Centros dependientes de Aspace-Bizkaia, los días del año hay que diferenciarlos en días lectivos y días no lectivos.
Se entienden como días lectivos los especificados como tales en el calendario escolar editado por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, y que serán reflejados en calendario laboral anualmente.
Se consideran días no lectivos, el resto de los días en que se requiere la presencia de las y los trabajadores y que quedarán reflejados en calendario laboral anualmente.
Durante el período lectivo, su horario será de 9:00 a 17:00 horas. Una vez a la semana se realizarán sesiones clínicas de una hora de duración.
Para el personal definido como «Maestros o Maestras», en período lectivo, su horario será de 9:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas. Dicho personal podrá realizar sus comidas por cuenta de la Empresa en el servicio de comedor existente en ella.
Durante el período no lectivo, el horario podrá ser de 9:00 a 14:00 horas, empleándose este período para evaluaciones, programaciones, cursillos y reciclaje de personal.
- B) Cocineras o cocineros y Ayudantes de Cocina:
Su horario será de 9:00 a 17:00 horas los días lectivos. Los días no lectivos se estará a disposición de la Dirección. Por la especificidad de su trabajo, es posible que algunos días necesiten alargar su jornada. Estas horas debidamente justificadas, serán compensadas durante el período como no lectivo.
- C) Ordenanzas:
Por las características de su trabajo, su horario será de 8:30 a 16:30, para los días lectivos. Los días no lectivos, realizarán el mismo horario que las demás personas trabajadoras del Centro en que se encuentren.
- D) Personal que trabaja en Centros de Día y Centros Ocupacionales:
Su horario será de 9:00 a 17:00 horas para todos los días considerados como laborables. Asimismo se realizarán las correspondientes sesiones clínicas que se hayan marcado en el calendario laboral anual.
- E) Personal de Administración:
Su horario será de 9:00 a 17:00 horas, disponiendo de una hora para la comida.
Durante el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, el horario será el establecido como Jornada intensiva y que figurará en el calendario laboral.
Las personas trabajadoras comprendidas en los apartados A), B), C), y D), cuyo horario sea superior a cinco horas y coincida con el de comida de los trabajadores y trabajadoras, tendrán obligación de comer en el Centro de trabajo, siendo la comida a cargo de la Empresa.
Los trabajadores y trabajadoras del apartado E), tendrán derecho a comer en cualquiera de los Centros de Aspace-Bizkaia, sin que ello suponga obligación alguna por parte de la Empresa el abonar el importe de la comida que se quiera realizar voluntariamente fuera de los referidos Centros.
Si por razones físicas de falta de tiempo no pudieran trasladarse a comer a ningún Centro, la Empresa abonará la cantidad de 3,16 euros.
Sólo será aplicable cuando el horario sea de 9:00 a 17:00.
- F) Para la Residencia de Elguero, que permanece abierta durante todo el año, el Comité y la Empresa acordarán el calendario laboral de la misma, antes del comienzo del año, tras consultar la opinión de los y las trabajadoras:
- Quienes realicen su trabajo habitualmente de lunes a viernes:* La jornada de día será de 7 horas. La jornada de noche será de 11 horas.
 - Quienes realicen su trabajo habitualmente de lunes a viernes:* La jornada de día será de 2 horas.



- c) *Aquellas personas que trabajen los fines de semana:* Jornada de sábados y domingos de 13 horas. Realización de una noche a la semana.
- d) *Trabajadores y trabajadoras de fines de semana y festivos:* Jornada de sábados, domingos y festivos de 3 horas. Realización de una noche a la semana.
- e) *Personal de cocina:* Jornada de lunes a sábado a razón de 8 horas al día con una hora para comer que no se considerara como trabajada.
- f) *Personal de limpieza:* Jornada de lunes a sábado a razón de 8 horas al día, con una hora para comer que no se considerara como trabajada.

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

Será facultad de la Empresa el cubrir dichos días de libranza, siempre que no perjudique a terceras personas de la plantilla.

- A) Para la residencia de Mungia, que permanecerá abierta durante todo el año, el comité y la empresa acordaran el calendario laboral de la misma, antes del comienzo del año, tras consultar la opinión de las y los trabajadores:
 - a) Quienes realicen su trabajo habitualmente de lunes a viernes. La jornada del día será de 8 horas. Cuyo horario será de 8:00 a 10:00 de la mañana y de 16:00 a 22:00 de la noche.
 - b) Personal de noche: la jornada será de 10 horas siendo su horario de 22:00 a 8:00 de la mañana de lunes a domingo según su calendario.
 - c) Trabajadores y trabajadoras de lunes a viernes con jornada de 8 horas con horario de 8:00 a 16:00.
 - d) Trabajadoras y trabajadores de lunes a viernes con jornada de 4 horas. Cuyo horario será de 8:00 a 10:00 de la mañana y de 19:30 a 21:30 de la noche.
 - e) Personal que trabaje sábados, domingos y festivos cuya jornada será de 13 horas en horario de 9:00 de la mañana a 22:00 de la noche.
 - f) Trabajadores y trabajadoras de sábados domingos y festivos cuya jornada será de 5 horas, horario de 8:00 a 11:00 y de 19:30 a 21:30.
 - g) Trabajadoras y trabajadores de periodos vacacionales, tendrán una jornada de 6 horas.

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

Será facultad de la Empresa el cubrir dichos días de libranza, siempre que no perjudique a terceras personas de la plantilla.

Artículo 26.— Vacaciones

- A) Para el personal comprendido en los apartados A), B) y C) del artículo anterior, tendrá como período vacacional del 1 al 31 de agosto ambos inclusive.
- B) Para el personal comprendido en el apartado D) del artículo anterior, tendrán como período vacacional del 16 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

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

**C) Personal de Administración:**

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

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

CAPÍTULO VI**PRESTACIONES ESPECIALES****Artículo 27.— Licencias y permisos**

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

El personal previo aviso de por lo menos 48 horas y justificación previa o posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y contado como tiempo efectivamente trabajado, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro de uniones de hecho. El disfrute se podrá realizar con anterioridad o posterioridad a su celebración.
- b) Hasta un máximo de 5 días naturales, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de cónyuge o conviviente registrado como pareja de hecho en el registro de uniones de hecho, parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute de estos 5 días naturales podrán ser alternos en casos excepcionales, durante los 15 días siguientes, previo aviso y justificación.

Se entenderá por accidente o enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera hospitalización o esté certificada por los correspondientes equipos médicos.

Se hace mención al ingreso hospitalario de la parturienta, sin que quepa distinguir entre hospitalización por enfermedad o por alumbramiento.

En el caso de acogerse al permiso de enfermedad grave justificada, si durante la duración del mismo se produjese el fallecimiento de la misma persona, se tendrá derecho al permiso por fallecimiento.

En el caso de intervenciones quirúrgicas de cónyuge o conviviente registrado como pareja de hecho en el registro de uniones de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no requieran hospitalización, tales como biopsias, angioplastias, etc., se concederá un día de licencia. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de Bizkaia, salvo que la distancia fuese inferior a 120 km, el plazo se verá ampliado a 3 días.

- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

A efectos de este convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- Expedición o renovación del carné de conducir, DNI, pasaporte y de certificados de registros y organismos oficiales. Asistencia a juicios por requerimiento.
- Citaciones de juzgados, comisarías y revista de armas.

- e) 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 eliminatorios.

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. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de Bizkaia, salvo que la distancia fuese inferior a 120 km, el plazo se verá ampliado a 2 días.

- f) Permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica, que deberá justificarse fehacientemente y comunicarse con una semana de antelación siempre que sea posible y cuando no sea posible realizarla fuera del horario de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

- g) 4 días de libre disposición a lo largo del año. Para hacer efectivo el disfrute de esos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días). Sí podrán ser acumulables a vacaciones. En este caso, la solicitud será como mínimo con 15 días de antelación.

Se procederá a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona trabajadora con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

De estos cuatro días, tres se podrán disfrutar como dos medias jornadas y el otro a jornada completa. Las medias jornadas coincidirán obligatoriamente o con el comienzo o con la finalización de la jornada de trabajo. En las residencias y en aquellas jornadas de trabajo que sean partidas, la media jornada será en el turno de la mañana o en el turno de la tarde.

Aquellas personas trabajadoras con una antigüedad superior a 15 años disfrutarán de un día adicional de libre disposición.

- h) 1 día por boda de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 si hay desplazamiento de más de 120 km.
- i) Hasta 30 horas anuales para acompañar al cónyuge o conviviente registrado como pareja de hecho en el registro de uniones de hecho, a los hijos/as menores de 18 años y personas mayores e hijos/as mayores de 18 años que estén a cargo del trabajador o trabajadora sus consultas médicas cuando demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas.

Dentro de estas 30 horas pueden incluirse las horas relacionadas con aspectos de conciliación familiar, tales como reuniones en el colegio de los/as hijos/as, acudir a entidades bancarias y cualquier otra cuestión de fuerza mayor.

El disfrute de estas horas deberá justificarse fehacientemente y comunicarse con una semana de antelación siempre que sea posible y cuando no sea posible realizarla fuera del horario de trabajo.

La comunicación habrá de formalizarse en el formulario específico de «solicitud de permiso», y entregarse a la Dirección del Centro y/o Servicio con la antelación mínima establecida en esta disposición.

La justificación habrá de consistir en la correspondiente citación o certificado médico en el que conste el día y hora en que se haya producido la consulta médica, en el caso de acudir al médico, justificante del colegio o de la entidad bancaria,...

Esta justificación deberá ser entregada asimismo a la Dirección del Centro y/o Servicio.



- j) La licencia por maternidad será de 18 semanas.
En el caso de que el período de licencia por maternidad coincidiera con el período vacaciones de verano, los días de vacaciones se disfrutarán a continuación de la licencia por maternidad.
- k) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, coincidiendo con el principio o final de la misma, siempre que su jornada sea la completa establecida. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o madre en caso de que ambas personas trabajen. En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el apartado de licencia por maternidad (letra j).
- l) El trabajador o trabajadora que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma/o y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de su duración de aquella con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta licencia corresponderán a la trabajadora o trabajador, quien deberá preavisar con al menos quince días de antelación al inicio de la misma. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada habitual.
- m) El personal de Aspace-Bizkaia con contrato fijo tendrá derecho a solicitar la reducción de la mitad de la jornada, siempre que esta reducción sea por la tarde, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidas la antigüedad.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 28.— Permisos no retribuidos

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

Para hacer efectivo el disfrute de esos días, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele al trabajador o trabajadora con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

Artículo 29.— Excedencias

1. Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de tres años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 3 meses y no mayor a 3 años.

Se mantiene la reserva del puesto de trabajo durante los tres años de la excedencia solicitada.

Una vez finalizada la excedencia voluntaria recogida en este apartado, deberá transcurrir al menos 1 año para poder solicitar otra excedencia voluntaria.



2. *Excedencia por cuidado de hijo/a menor de tres años*

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

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

3. *Excedencia especial*

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

a) Por maternidad

Aparte del período establecido en el caso de parto, las y los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial con las siguientes duraciones posibles:

- Desde cualquier momento del embarazo y por 18 meses.
- Tras finalizar la baja por maternidad y por 18 meses.

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

b) Formación

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

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

c) Año sabático

Se acepta la implantación del año sabático con una remuneración del 82% durante los cinco años.

Se trabajarán 4 años a jornada completa, con la previa solicitud dirigida a Gerencia y con su visto bueno previo hasta un máximo del 3% de la plantilla.

CAPÍTULO VII FALTAS Y SANCIONES

Artículo 30.— Faltas

Serán consideradas faltas todos aquellos hechos y omisiones que perturben el buen funcionamiento y la normal convivencia en el Centro y/ Servicio, o que supongan el incumplimiento de los deberes establecidos en este reglamento, por parte del personal del Centro y/o Servicio.

Del mismo modo, se consideran parte integrante del presente régimen disciplinario las faltas y sanciones contenidas en el Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo sobre el que trata el artículo 44 del presente convenio colectivo.



Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, y serán objeto de la imposición de las sanciones siguientes:

- Las faltas leves, con amonestación privada, verbal o escrita.
- Las faltas graves:
 - Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.
- Las faltas muy graves:
 - Amonestación de despido.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
 - Despido.

Artículo 31.— Faltas leves

Se consideran faltas leves:

- a) Cinco faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) No notificar a la Dirección del Centro y/o Servicio, al menos 24 horas antes de su hora de incorporación a su puesto de trabajo o, cuando ello no sea posible, por lo menos antes de las 9:00 horas, de cualquier ausencia al mismo, así como del motivo de la misma.
- c) No notificar a la Dirección del Centro y/o Servicio, en todos los casos y con la máxima antelación posible (y en todo caso antes de comenzar la jornada laboral) de cualquier retraso que se vaya a producir en su incorporación a su puesto de trabajo, así como el motivo del mismo.
- d) No cumplir las pautas de preaviso previstas en el Convenio Colectivo vigente de Aspace-Bizkaia y en este reglamento en relación con el permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica, el disfrute de los días de libre disposición y las horas para acompañar a familiares a consultas médicas.
- e) No presentar los justificantes correspondientes, previstos en el Convenio Colectivo vigente de Aspace-Bizkaia y en este reglamento, en relación con el permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica y las horas para acompañar a familiares a consultas médicas.
- f) Incumplir las pautas recogidas sobre espacios y tiempos para fumar.
- g) Incumplir las pautas sobre utilización de teléfonos móviles.
- h) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine al Centro y/o Servicio, a las personas atendidas o a las o los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- i) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

Artículo 32.— Faltas graves

Serán faltas graves:

- a) Más de 5 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 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 el Centro y/o Servicio y las personas atendidas.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el Centro y/o Servicio o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.



- e) La actuación con las personas atendidas, las familias y/o representantes legales o con la Dirección y el resto del personal que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada persona, 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 60 días.

Artículo 33.— Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- c) La actuación con las personas atendidas, las familias y/o representantes legales o con la Dirección y el resto del personal, que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada una de estas personas.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios al Centro y/o Servicio o pueda originarlos a las personas atendidas.
- g) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en el Centro y/o Servicio, como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias del Centro o durante el servicio.
- h) El abuso de autoridad.
- i) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 34.— Imposición de sanciones

La imposición de sanciones se realizará:

- Cuando se trate de faltas leves, directamente por la Dirección del Centro y/o Servicio.
- Cuando se trate de faltas graves, la imposición de sanciones la realizará, previa propuesta de la Dirección del Centro y/o Servicio, la Gerencia de Aspace-Bizkaia, la cual, deberá dar preceptiva audiencia al interesado o interesada y su representante legal, mediante el oportuno pliego de descargo. Se incorporarán al expediente iniciado las informaciones y pruebas que puedan practicarse.
- Cuando se trate de faltas muy graves, la imposición de sanciones la realizará, previa propuesta de la Dirección del Centro y/o Servicio y de la Gerencia de Aspace-Bizkaia, por la Junta Directiva de Aspace-Bizkaia, la cual, deberá dar preceptiva audiencia al interesado o interesada y su representante legal, mediante el oportuno pliego de descargo. Se incorporarán al expediente iniciado las informaciones y pruebas que puedan practicarse.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a las personas profesionales, con indicación de los recursos que contra ellas puedan interponerse.

Contra las resoluciones de la Dirección del Centro y/o Servicio o de la Gerencia de Aspace-Bizkaia, con la correspondiente imposición de sanción, la persona profesional sancionada, podrá presentar recurso de alzada, en el plazo de quince días naturales a contar del siguiente a su notificación, ante la Junta Directiva de Aspace-Bizkaia, entidad titular del Centro y/o Servicio.

En caso de sanción por falta grave o muy grave de cualquier trabajador/a, cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la reunión de los órganos de representación de los/as trabajadores/as en el plazo de cinco días a partir de tener conocimiento del hecho, que deberá reunirse obligatoriamente en los siete días siguientes para estudiar el caso, quedando interrumpido el plazo de prescripción para la imposición de la sanción.

**Artículo 35.— Prescripción de las faltas**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Artículo 36.— Equipamiento personal

El personal de Aspace-Bizkaia, tendrá derecho a equipamiento corporativo y su elección se hará conjuntamente por la Dirección de Aspace-Bizkaia, y la representación de las personas trabajadoras, respetando la homogeneidad y características específicas de cada Centro y dentro del presupuesto establecido por la Empresa.

Este equipamiento estará compuesto por dos polos, dos sudaderas (o similar), dos pantalones, dos pares de calcetines y un calzado independientemente de la jornada de trabajo del trabajador o trabajadora.

El reparto del equipamiento entre las y los trabajadores de Aspace-Bizkaia, se realizará al comienzo de cada año natural.

El personal de sustitución con contratos de larga duración, superiores a 6 meses, dispondrán del mismo equipamiento que el personal indefinido.

Aspace-Bizkaia creará un stock de equipamiento para el personal de sustitución.

Artículo 37.— Jubilación

Se aplicará el contrato de relevo y sustitución (acuerdo del C.R.L.) a todas las personas trabajadoras con nómina de Aspace-Bizkaia, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento. Este contrato de relevo y sustitución se hará hasta la fecha de jubilación del trabajador o trabajadora relevada. Una vez finalizado el mismo, se sacará la plaza en convocatoria interna.

Se abonará una mensualidad en el momento de la Jubilación, como indemnización por los servicios prestados. En caso de Jubilación por contrato de relevo, dicha indemnización se abonará en el momento de dejar físicamente la relación laboral, y no en el momento de la Jubilación definitiva.

Aspace-Bizkaia creará una comisión mixta para el estudio de situaciones de prejubilación para la plantilla.

Artículo 38.— Seguros

Se contratará una póliza por invalidez permanente o fallecimiento por accidente de trabajo por un importe de 12.020,24 euros por persona, como indemnización.

Artículo 39.— Acción sindical

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

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

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

**Artículo 40.— Derechos sindicales**

Los y las delegadas del personal tendrán los siguientes derechos:

- A que Aspace-Bizkaia les pase por escrito el presupuesto anual al tiempo que ella tenga conocimiento del mismo.
- A toda la documentación a que hace referencia el artículo 64 del E.T. y que se pasará por escrito. Lo mismo se hará con el TC1 y TC2 de la Seguridad Social.
- A que Aspace-Bizkaia, obligatoriamente, les informe de las convocatorias de plazas a cubrir, antes de la celebración de las pruebas para cubrirlas.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, se podrá promover por el Comité de Empresa o Sindicatos, la acumulación de horas en uno o varios miembros del Comité o Sindicatos, por cesión del crédito suficiente de horas, por parte de los otros miembros.

CAPÍTULO IX
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 41.— Absorción y compensación

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

Artículo 42.— Vinculación a la totalidad del convenio

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

Artículo 43.— Comisión paritaria

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio, que serán obligatoriamente estudiadas y en su caso resueltas, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de Aspace-Bizkaia y dos representantes de las personas trabajadoras.

Las discrepancias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, se someterán al Preco.

La resolución de las discrepancias derivadas de la inaplicación del Convenio Colectivo: la Comisión deberá pronunciarse con carácter preceptivo en esta materia antes de iniciar cualquier procedimiento resolución de conflictos ante el Preco y/o acudir al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios o al órgano que resulte de aplicación.

Artículo 44.— Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, se incorpora al presente convenio colectivo como Anexo 2, considerándose parte integrante del mismo, el «Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo de Aspace-Bizkaia» suscrito entre la Asociación y la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, su incorporación al convenio colectivo ahonda en el cumplimiento de la Política de Divulgación del apartado 7 del referido Protocolo, garantizando el conocimiento del mismo por parte de todas las personas trabajadoras de Aspace-Bizkaia, entre otras.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. — Ausencias retribuidas

Crear una comisión mixta para el estudio de las ausencias retribuidas.

Disposición Adicional Segunda. — Promoción y normalización lingüística

Al objeto de que el proceso de normalización lingüística sea una realidad acorde con la exigencia y evolución de la sociedad, Aspace-Bizkaia promoverá, las medidas y acciones necesarias, incluidas en su I Plan de Euskera 2016-2019.

Disposición Adicional Tercera. — Principio de igualdad

Al objeto de que el principio de igualdad de género, sea una realidad acorde con la exigencia y evolución de la sociedad, Aspace-Bizkaia promoverá, las medidas y acciones necesarias incluidas en su I Plan de Igualdad 2016-2019.

Disposición Adicional Cuarta. — Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En las IT por riesgo durante el embarazo reconocidas en la evaluación de puestos de trabajo y/o por la mutua, se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Se tendrá derecho al traslado preferente de Centro de trabajo, en el caso de familiar dependiente a cargo, a Centros más próximos o mejor comunicados con el domicilio, en caso de vacantes en puestos idénticos.

En el caso de familiar dependiente a cargo, el personal podrá solicitar una flexibilidad de un total de una hora, en el horario de entrada y/o salida, que podrá ser autorizada en función de las necesidades organizativas del Centro o Servicio. Dicha hora se recuperará por parte de la persona trabajadora, quien seguirá realizando el desempeño que las personas responsables de los Centros y Servicios estimen necesarios.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL ASPACE-BIZKAIA**

Categoría	Salario base jornada completa año 2016-2017 (€)	Salario base jornada completa año 2018 (€)	Salario base jornada completa año 2019 (€)
Trabajador/a Social	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Fisioterapeuta	1.818,41	1.847,50	1.875,21
A.T.S.	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Logopeda	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Profesor/aE.E.	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Terapeuta Ocupacional	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Contra maestre	1.702,78	1.730,02	1.755,97
Secretario/a de Dirección	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Técnico/a Superior Administración	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Administrativo/a	1.593,31	1.618,80	1.643,08
Coordinador/a Ocio y T.L.	1.702,78	1.730,02	1.755,97
Educador/a	1.702,78	1.730,02	1.755,97
Auxiliar Terapia	1.593,31	1.618,80	1.643,08
Limpiador/a	1.330,70	1.351,99	1.372,27
Ordenanza	1.330,70	1.351,99	1.372,27
Auxiliar de Aula CRI	1.702,78	1.730,02	1.755,97
Informático/a	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Cuidador/a Residencia	1.593,31	1.618,80	1.643,08
Cuidador/a Residencia (1.659 horas/año)	1.669,86	1.696,58	1.722,03



ANEXO 2

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL
O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO DE ASPACE-BIZKAIA****0. Preámbulo**

El presente protocolo elaborado por Aspace-Bizkaia para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es producto del trabajo participativo y de análisis del grupo de trabajo interno formado a tal fin. Este grupo de trabajo está compuesto por una experta en igualdad que asesora a Aspace-Bizkaia, representantes del Comité de trabajadores y trabajadoras, representantes del Comité de Seguridad y Salud laboral, representantes de la Comisión de Igualdad y personal trabajador de diversas categorías y centros de Aspace-Bizkaia.

Este protocolo, promueve condiciones de trabajo que evitan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitra procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueden formular quienes haya sido objeto del mismo.

1. Declaración de principios

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de Aspace-Bizkaia y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en Aspace-Bizkaia incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

Fdo.: Comité de Empresa

Fdo.: Gerencia

2. Ámbito de aplicación

Dado que Aspace-Bizkaia quiere garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, asegurará por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia el Protocolo será de aplicación a toda persona que preste servicios en Aspace-Bizkaia, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa. Asimismo, deberán observar lo dispuesto en el presente Protocolo, atendiendo a su incardinación en materia de Prevención de Riesgos laborales, las contratadas o subcontratadas concertadas por Aspace-Bizkaia, el personal de las mismas, aquel que sea puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, Aspace-Bizkaia asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.



En la medida en que Aspace-Bizkaia no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, Aspace-Bizkaia se dirigirá a la empresa competente al objeto de poner en su conocimiento los hechos y toda aquella información de que disponga para que quien sea competente solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no actuar, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá verse extinguida.

3. Normativa de referencia y marco conceptual

3.1. Normativa de referencia

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su artículo 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su artículo 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su artículo 8.13.bis El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del



mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. En su artículo 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

3.2. Marco conceptual

3.2.1. Definición de acoso sexual

Es acoso sexual «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (artículo 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

3.2.2. Definición de acoso por razón de sexo

«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (artículo 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

4. Principios éticos de actuación

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud a éste derecho, Aspace-Bizkaia asume que el acoso sexual y por razón de sexo es una forma de violencia machista que supone un atentado a la dignidad de quienes lo enfrentan, por lo que tomará medidas activas para su prevención y actuará decididamente en los casos en que se suceda un hecho de esta naturaleza.

Aspace-Bizkaia asume que acoso sexual y por razón de sexo son formas de relación de poder que tienen una base de desigualdad, siendo uno de los factores de esa desigualdad el sexo, de ahí que las mujeres sean el sector más vulnerable para sufrir éste acoso. Esto no invalida que los procedimientos existentes para tratar el acoso no sean aplicables también a las mujeres en los casos en que ellas ejerzan éstas conductas.

Todo el personal de Aspace-Bizkaia tiene la responsabilidad de construir un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de Aspace-Bizkaia se compromete a garantizar el apoyo a las personas que sufran acoso sexual y por razón de sexo y a actuar lo más pronto posible para evitar y/o paliar los efectos insidiosos de esta conducta en la víctima y así como en el entorno laboral en su conjunto.

Corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacérselo saber al acosador o acosadora, sea por vía directa o



a través de terceras personas de su confianza, y en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que se determinan a continuación en éste protocolo.

5. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

5.1. Presentación de denuncias

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia escrita ante la Asesoría Confidencial de Aspace-Bizkaia. Las personas que componen la Asesoría Confidencial, así como la forma de contacto con las mismas, estará convenientemente publicado en los tabloneros de anuncios de cada centro de Aspace-Bizkaia a través del documento de Divulgación del Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

5.2. Procedimiento abreviado

Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones tengan carácter sexista pero no sean constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario. Si la denuncia es verbal se ratificará por escrito a la mayor brevedad posible.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento abreviado de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento abreviado será resolver el problema de manera ágil y rápida; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante, salvo falsedad manifiesta y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.



En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso abreviado, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso ordinario, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento abreviado, la Asesoría Confidencial dará conocimiento escrito inmediato a la dirección de la empresa y a la representación sindical del personal y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

5.3. *Procedimiento ordinario*

5.3.1. Inicio del proceso

La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento abreviado de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia con la finalidad de iniciar el proceso ordinario y dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Cuando se realice una denuncia, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

En todo caso, en ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad y a la representación sindical del personal y específica en materia de prevención de riesgos laborales. La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

5.3.2. Procedimiento

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas inte-



grantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

5.3.3. Conclusión del proceso. aplicación de medidas disciplinarias

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata, a la Comisión de Igualdad y a la representación sindical del personal y específica en materia de prevención de riesgos laborales. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado en la normativa y convenio colectivo aplicables en cada momento.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

El resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador se circunscribirá al ámbito y a las personas en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

En los supuestos en los que no se puedan recabar pruebas suficientes para fundamentar la denuncia, se podrá valorar por la dirección de la empresa el cambio de puesto de trabajo de las personas implicadas, así como las medidas que se estimen oportunas para la resolución del conflicto. Esto no será aplicable en el caso de denuncias no fundadas por ser manifiestamente falsas.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

A parte de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían ser validadas en el Comité de Seguridad y Salud laboral o a través de la representación del colectivo trabajador.

La investigación de la situación de acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas.

6. Tipificación de faltas y sanciones

6.1. Faltas

6.1.1. Conductas de acoso sexual consideradas como faltas graves o muy graves:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).



- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
 - d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
 - e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
 - f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
 - g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
 - h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
 - i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
 - j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
 - k) Acercamientos excesivos reiterados.
 - l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
 - m) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - n) Hacer insinuaciones sexuales.
 - o) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
 - p) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
 - q) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
 - r) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
 - s) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
 - t) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
 - u) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
 - v) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- 6.1.2. Conductas por razón de sexo que serán consideradas como faltas muy graves:
- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
 - b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: «mujer tenías que ser», «solo vales para fregar», «mujer a tus tareas»...).
 - c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
 - d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
 - e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
 - f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
 - g) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
 - h) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
 - i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.



- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
 - k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
 - l) Utilizar humor sexista.
 - m) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
 - n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.
- 6.1.3. Son circunstancias agravantes
- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
 - b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
 - c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
 - d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - e) Existan dos o más víctimas.
 - f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
 - g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
 - h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
 - i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
 - j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
 - k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

6.2. Sanciones

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas graves

Amonestación por escrito con conocimiento de Gerencia, el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud laboral.

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves

Amonestación por escrito con conocimiento de Gerencia, el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud laboral.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, volverá a su categoría de origen al finalizar la sanción.



Las sanciones consistentes en suspensión de empleo y sueldo serán complementadas por jornadas de formación fuera de las horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de «tutela judicial efectiva».

La Asesoría Confidencial, la Comisión de Igualdad y la Gerencia dando preceptiva audiencia al interesado y su representante legal mediante el oportuno pliego de descargo, impondrán las sanciones correspondientes.

7. Política de divulgación

Aspace-Bizkaia se compromete a garantizar el conocimiento del este Protocolo por parte de todo el personal afectado. En el documento de divulgación aparecerán las personas designadas como Asesores Confidenciales así como, la forma de contactar con ellas.

Los instrumentos de divulgación serán entre otros los que se consideren oportunos para garantizar el conocimiento del documento por parte de todas las personas trabajadoras. Entre otros, el documento estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras en los tablones de anuncios de la entidad.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

Se procurará una política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales que incluya formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo y sus efectos en la salud de sus víctimas.

8. Evaluación y seguimiento

Asimismo, la Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en Aspace-Bizkaia. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales, así como a la Comisión de Igualdad.

9. Información a las víctimas

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en el Gobierno Vasco.

— Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer:

- 945 016 700.

— Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género:

- 900 840 111.
- 945 018 786.
- 946 075 650.

Firmas:

Por la empresa

Por la parte social

*Fuentes consultadas*

1. Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo editado por Emakunde.
2. Manual de Referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención de acosos sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Ministerio de Sanidad, SS Sociales e Igualdad. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.
3. Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. Cooperativa Agintzari.
4. Protocolo contra el acoso laboral, sexual y/o de género. Rojo y Negro.
5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Donostia.
6. Protocolo de actuación ante los abusos sexuales y la violencia doméstica y de género a personas con discapacidad intelectual elaborada por la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, la Fundación Carmen Pardo-Valcarce y FEAPS Madrid.