



dichas funciones, disfrutará de todas las vacaciones, pero la remuneración será en función de la parte de vacaciones que le correspondan.

- f) Las personas trabajadoras del club de ocio (sábados y domingos), disfrutarán para el periodo completo (octubre-junio) de 4 días de libre disposición. Las que no trabajen todo el periodo, o lo hagan sólo uno de los dos días, disfrutarán de lo que les corresponda de forma proporcional.
- Estos días deberán ser solicitados por mail con antelación
 - No podrán coincidir con los días de excursión previamente fijados
 - No podrán coincidir al mismo tiempo dos personas del mismo grupo
 - No podrán coincidir más de dos monitores de permiso en el club.

2. Horas de compensación de exceso de jornada

a) Para los contratos con duración superior a un año, cumpliendo la jornada anual, cuando de los calendarios laborales a jornada completa para las y los trabajadores se deduzca que la distribución de la jornada produce un exceso de horas anuales superior a las necesarias para vacaciones, éstas serán contabilizadas como de compensación de exceso de jornada al año.

b) Las horas de compensación de exceso de jornada se pueden disfrutar de manera individualizada, consecutiva o alterna y pretenden ayudar a la conciliación de la vida personal y profesional.

c) Deberán solicitarse con una antelación mínima de 10 días salvo que se utilicen para responder a un supuesto de necesidad no planificable ni previsible y su concesión quedará supeditada al correcto funcionamiento del servicio.

d) Un máximo de un 25% de las horas podrá ser fraccionado a criterio del trabajador y el resto por medios días como mínimo (fracciones mínimas de 4 horas)

e) Si al finalizar el año, quedaran horas de libre disposición de exceso o defecto, éstas se ajustarán como tope hasta el 1 de marzo del año siguiente.

Artículo 13.— Horas extraordinarias

Se mantiene la supresión de horas extraordinarias.

No obstante si se incurriesen en horas extraordinarias para solventar imprevistos o urgencias, dichas horas se compensarán con descanso dando lugar cada una de ellas a un descanso compensatorio de una hora y media.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

Artículo 14.— Salario anual

1. Tablas salariales aplicables

	Salario base	
	Mensual	Anual
Responsables		
Responsable de servicio	2.270,62	31.788,68
Profesional atención directa		
Monitor/a de centro (*)	1759,51 (*)	24.633,14
Monitor/a de vivienda	1.759,51	24.633,14
Cuidador	8,84€/hora	17.922,70
Fisioterapeuta	1.928,63	27.000,81
Logopeda	1.928,63	27.000,81
Monitor/a de ocio (sábados y domingos): 9h/semana	254,58	3.564,12
Monitor/a de deporte	7,07 €/hora	14.334,10



	Salario base	
	Mensual	Anual
Apoyo a los servicios		
Trabajo social	1.759,51	24.633,14
Personal Administrativo	1.759,51	24.633,14
Personal Técnico/coordinador	1.759,51	24.633,14
Prospector/a laboral	1.759,51	24.633,14
Preparador/a laboral	1.416,81	19.835,34
Servicios auxiliares		
Acompañante de autobús	1.187,28	16.621,90
Auxiliar de mantenimiento	1.315,65	18.419,11
Personal de limpieza	1.264,80	17.707,17
Auxiliar de limpieza	7,26 €/hora	14.719,32
Personal servicio doméstico	1.523,38	21.327,37
Auxiliar servicio doméstico	8,04 €/hora	16.300,73

(*) Este salario se corresponde con una jornada de 1.593 horas. Para los casos en que se haya pactado una jornada de 1721h/año, el salario se incrementará proporcionalmente.

Los salarios reflejados en el cuadro adjunto corresponden a jornadas completas, en el caso de contrataciones a tiempo parcial, el salario se calculará proporcionalmente.

Debido al carácter temporal y específico de los contratos suscritos con las personas con categoría de cuidador-a de respiro de Casa Zuazo, se establece en este caso un salario por hora efectiva de trabajo de 8,84 € / h que comprende todos los conceptos y complementos salariales (descansos, nocturnidad, domingos y festivos, etc.)

2. Se fija la retribución anual en 14 pagas, correspondientes a 12 pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias a abonar antes del 15 de julio y 24 de diciembre respectivamente. La cantidad resultante de esta división tendrá el concepto de salario base. El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio prestado.

3. El salario anual citado corresponde a la jornada completa, por lo que las personas con contrato a tiempo parcial percibirán una retribución proporcional a la jornada anual que efectivamente realice.

4. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, antes del 5º día del mes siguiente, comprometiéndose la empresa a realizar el pago en la medida de lo posible, el último día hábil del mes en curso.

5. Se acuerda un incremento salarial de acuerdo con lo siguiente:

- En 2018 se aplicará un incremento al salario base y complementos (salvo complemento de antigüedad consolidada) de IPC + 0,5% (1,6%) a partir del mes de la firma del presente convenio.
- En 2019 se aplicará un incremento al salario base y complementos (salvo complemento de antigüedad consolidada) de IPC + 0,5%.

A todos los efectos se tomará como referencia, el IPC de Bizkaia a 31 de diciembre del año anterior.

6. Si se generara un nuevo grupo profesional en GAUDE que no apareciera en el artículo 22 de este convenio se consensuará con el comité la retribución anual a percibir.

Artículo 15.— Complemento de antigüedad

1. El personal tendrá derecho a un complemento por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la Asociación, que se abonará en 14 pagas, correspon-