

2021-2024

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO DEL
SECTOR INTERVENCIÓN SOCIAL
DE ÁLAVA**

SOCIOSANITARIO



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo del sector intervención social de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023-2024 del sector intervención social de Álava Código convenio 01100025012015.

ANTECEDENTES

El día 10 de marzo de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del acta de la comisión negociadora del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial AISA y la representación social ELA, CCOO, LAB, ESK y UGT en la mesa negociadora, el día 10 de marzo de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo del sector de intervención social Álava, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 16 de marzo de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

III Convenio colectivo de intervención social de Álava

Preámbulo

La negociación colectiva es el instrumento por el cual se regulan las condiciones laborales de las personas trabajadoras, así como la propia actividad de un determinado ámbito productivo o de prestación de servicios.

En el caso del sector de intervención social de Álava, las negociaciones colectivas desarrolladas hasta la fecha han actuado como factores determinantes para establecer en qué condiciones laborales se deben prestar los servicios de intervención social, creando un marco normativo que afecta y obliga a todas las personas trabajadoras y entidades comprendidas en el ámbito funcional.

Del mismo modo, también las administraciones públicas locales, forales y autonómicas que contratan, convenian o conciertan servicios del ámbito de aplicación del convenio de intervención social de Álava, deben tener en cuenta estas condiciones laborales para el cálculo de los costes económicos y laborales, y su consiguiente dotación económica, de los citados servicios de intervención social.

El presente convenio es fruto de un acto de responsabilidad de sus firmantes, representantes de las personas trabajadoras y de las organizaciones del sector de intervención social, para garantizar los servicios de intervención social y las condiciones económicas y laborales en que estos han de desarrollarse.

Título I. Disposiciones generales

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, organizaciones o entidades similares (en adelante, entidades) cuya actividad principal sea la realización de actividades de intervención social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuyo titular único o principal no sea una Administración Pública.

Por intervención social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal u organizada, que responden a necesidades sociales y que su propósito puede ser tanto prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión o participación social.

Se verán afectados por este convenio los ámbitos de inclusión y protección social dentro de la acción social, así como espacios compartidos como el sociolaboral o el sociosanitario, pasando por lo sociocultural, lo socioeducativo y también la salud mental encuadrada como enfermedad mental.

Para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional, y en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición final cuarta del convenio de intervención social de Álava, se aprobó, por la comisión paritaria, un catálogo de actividad (BOTH A 36, de 1 de abril de 2016) que sirve de mejor explicación y aclaración del ámbito funcional de este convenio, si bien este catálogo no es una relación o descripción cerrada ya que la comisión paritaria del convenio podrá ampliarla de acuerdo con sus funciones interpretativas.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; personas y colectivos en desprotección o riesgo de desprotección, menores y jóvenes, mujeres, personas mayores y adultas, población en riesgo de exclusión o en situación de exclusión. En estas tipologías y solo a modo de ejemplo, sin ser una lista exhaustiva, señalaremos que están contenidas en esta definición las personas excluidas por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y exadictas, personas migradas, personas desempleadas, personas reclusas y exreclusas, personas con enfermedad mental. En todos los casos personas o colectivos en exclusión o desprotección, en riesgo de exclusión o desprotección, sobre los que es necesario promover su participación social.

Igualmente quedan afectadas por este convenio colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la entidad en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas entidades sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Asimismo, quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio las entidades cuya actividad principal sea la medioambiental y/o el ocio educativo y la cultura, todos ellos en su sentido más estricto y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Se establece expresamente que las entidades cuya actividad principal se encuentra relacionada con la cooperación al desarrollo serán afectadas por este convenio sólo si las mismas lo solicitan por escrito.

Artículo 2.- Ámbito territorial

Este convenio colectivo es de aplicación para todas las entidades del ámbito funcional y a todo el personal que preste sus servicios en el Territorio Histórico de Álava, independientemente del lugar en el que dichas entidades tengan establecido su domicilio social.

Artículo 3.- Ámbito personal

Quedan comprendidas en el ámbito del convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las entidades especificadas en el ámbito funcional, en régimen de contratación laboral. En consecuencia, no es aplicable al voluntariado social que se regirá por lo dispuesto en la Ley de Voluntariado de la CAPV, ni a las personas pertenecientes a comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad. Asimismo, quedará excluido de la aplicación del presente convenio el personal directivo calificado de alta dirección cuando así se acuerde entre la entidad y el personal afectado.

Artículo 4.- Vigencia y duración

La vigencia del presente convenio se extiende a los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

Las regularizaciones salariales se realizarán dentro del mes siguiente a la fecha de su publicación.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2024.

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

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera.

En el caso de que por la jurisdicción laboral se procediera a la anulación de alguno de los artículos, se procederá a la revisión del convenio, reuniéndose la mesa negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha de firmeza de la sentencia. La revisión se hará sobre aquellas partes del convenio que sean propuestas previamente por alguno de los componentes de la mesa negociadora.

Artículo 7.- Derecho supletorio

Para las materias no previstas en este convenio se estará a lo establecido en la normativa legal y aplicable en cada momento, tanto en el ámbito laboral como en el de regulación específico de cada subsector de actividad.

Capítulo II. Comisiones

Artículo 8.- Comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen, con carácter previo a cualquier medida de presión, en someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos colectivos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (PRECO) de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para su solución a partir de la aplicación de los procedimientos previstos en él.

La intervención de la comisión paritaria y, en su caso, la utilización de los procedimientos del PRECO, resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas, sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 9.- Composición

La comisión paritaria, única para el Territorio Histórico de Álava, estará integrada por 10 personas, 5 en representación de las entidades, y 5 en representación de las centrales sindicales, negociadoras del convenio, todas ellas con sus respectivas suplentes.

Cada una de las partes firmantes tendrá asegurada, cuanto menos, una persona en la comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la mesa negociadora.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con la asesoría que estimen conveniente.

Artículo 10.- Funcionamiento

La constitución de la comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento de la presidencia y la secretaría, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Para que los acuerdos sean válidos se considerará constituida la comisión con la presencia de al menos el 50 por ciento de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por mayoría, en función de la representatividad de las entidades que pertenezcan a la comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50,01 por ciento tanto de la parte de las entidades como de la representación de las personas trabajadoras.

Las convocatorias de esta comisión, las efectuará en principio la presidencia, o en su defecto cualquiera de las partes.

La secretaría será la encargada de comunicar las decisiones.

Las resoluciones de la comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, así como registrarlos ante la autoridad laboral competente.

Artículo 11.- Sede

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en calle Landaberde 35 bajo, Vitoria-Gasteiz.

Artículo 12.- Mecanismo de participación de las personas trabajadoras

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la comisión paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de dos meses, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Estas solicitudes podrán dirigirse a cualquiera de las partes, para que las eleven a la comisión paritaria.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Título II. Organización del trabajo

Artículo 13.- Definición

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

Título III. Contratación y formación

Capítulo I. Contratación

Artículo 14.- Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma entidad en razón de alguna de dichas cuestiones.

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

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

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

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las entidades del ámbito de la intervención social en Álava de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que refleja 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 hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Artículo 15.- De la contratación en general

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las entidades tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de este.

Artículo 16.- Modalidades de contratación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor. No obstante, las entidades afectadas procurarán que la contratación se efectúe atendiendo las siguientes modalidades:

1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido: es el tipo de contrato de trabajo que se utilizará para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo. Este tipo de contratación se podrá realizar en cualquiera de sus modalidades (a jornada completa, a tiempo parcial, con o sin derecho a bonificaciones, etc.).

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados, como válidos para la antigüedad en la entidad.

2. Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo: Dentro de esta modalidad, la entidad podrá utilizarlo, a jornada completa o a tiempo parcial, y se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada, o para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato de trabajo fijo-discontinuo podrá concertarse también para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.

Podrán suscribirse contratos de trabajo fijos-discontinuos a tiempo parcial cuando la naturaleza de la actividad a desarrollar o el propio servicio o recurso concreto lleven aparejada la parcialidad.

En ningún caso se podrá utilizar el contrato de trabajo fijo-discontinuo para cubrir las vacaciones y las licencias con reserva del puesto de trabajo.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento deberá efectuarse por escrito, con la mayor antelación posible y, en todo caso, con al menos diez días naturales de antelación a la fecha de inicio de la prestación del servicio. Además, el llamamiento deberá concretar el calendario laboral, la jornada de trabajo y la duración de la actividad. La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en las 72 horas siguientes a haberse formulado éste, al efecto de garantizar el inicio del servicio. En caso de que la persona trabajadora renuncie al tercer llamamiento, tendrá la consideración de baja voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Ante el llamamiento efectuado, la persona trabajadora fija-discontinua podrá solicitar la excedencia voluntaria prevista en el artículo 43 de este convenio colectivo.

Las entidades deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, RLPT) del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como de los datos de las altas efectivas de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, una vez se produzcan. La entidad comunicará a la comisión paritaria, la relación de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial celebrados dentro de cada año, a los meros efectos informativos, preservando siempre la confidencialidad de los datos.

Las entidades deberán elaborar un censo del personal fijo-discontinuo que se entregará anualmente a la RLPT, donde se hará constar la antigüedad.

El periodo máximo de inactividad anual será de cuatro meses.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas disfrutarán de los días de vacaciones que les correspondan dentro del periodo de actividad, sin que puedan ser compensadas económicamente.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en este convenio colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

3. Contrato de trabajo de duración determinada: sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

3.1. Contrato de trabajo por circunstancias de la producción: con este tipo de contrato se atenderá el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos para la modalidad fija-discontinua.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, si bien las entidades procurarán cubrir las vacaciones mediante la contratación de personas trabajadoras por tiempo indefinido.

Su duración máxima será de un año. No obstante, si dicho contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las entidades solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

A la finalización del contrato por circunstancias de la producción, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

3.2. Contrato de trabajo de sustitución: concertado para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, permisos retribuidos, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

Artículo 17.- Conversión en contrato indefinido

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 18.- Contrato de relevo

Las entidades podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con personal propio, siempre que la persona trabajadora que lo solicite reúna los requisitos exigidos en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, la persona trabajadora que había sido contratada pasará a la condición de fija, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la entidad.

Artículo 19.- Período de prueba

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, el cual será de tres meses para los grupos profesionales 1A, 1B, 1C, 2A, 2B y 2C. Para los grupos 3A, 3B y 3C será de dos meses. Para los grupos 4A, 4B y 4C será de un mes. Para los grupos 5B y 5C será de 15 días. Para la aplicación de estos periodos de prueba los contratos en todos los casos deberán tener una duración superior a 9 meses, reduciéndose el periodo prueba de forma proporcional a la duración del contrato si éste tuviere una duración inferior a nueve meses, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo para los periodos de prueba en contrataciones sucesivas. Independientemente de la duración del contrato, en ningún caso el periodo de prueba será inferior a 15 días para ninguno de los grupos profesionales precitados.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la entidad computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional y los contratos sean para la misma área funcional.

Artículo 20.- Reserva de plazas para personas con discapacidad

La entidad reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, como mínimo, el porcentaje de puestos de trabajo a personas con discapacidad que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa, así como la posibilidad de cumplimiento alternativo del Real Decreto 364/2005 de 8 de abril.

La dirección de la entidad determinará, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, cuáles son los puestos de trabajo reservados para esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 21.- Vacantes y puestos de nueva creación

Toda nueva contratación, ya sea por creación de nuevas plazas o por cobertura de vacantes, favorecerá la promoción interna del personal laboral de la entidad.

Todas las organizaciones a las que les es de aplicación este convenio deberán tener una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, a las personas trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Que la norma antes reseñada deberá ser elaborada con la participación de la RLPT, y contendrá al menos:

– Mecanismos que, de acuerdo con el artículo 14 del convenio, eviten la discriminación por razón de género, raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad.

Para ello, se acordarán los requisitos de acceso a cada puesto de trabajo, evitando modificaciones de los mismos con voluntad de favorecer o discriminar a posibles personas candidatas. Dichos requisitos serán determinados por la Dirección de la organización, si bien, en la propia norma de aplicación interna se mencionarán los criterios que serán tenidos en cuenta para su cobertura.

Dentro de los requisitos que se incluirán en el anexo con la relación de puestos de trabajo, se incluirán:

- 1.1. Definición del puesto de trabajo (funciones, perfil requerido).
- 1.2. Proceso comunicación de la vacante/puesto de nueva creación (plazo, medio de comunicación).
- 1.3. Criterios de selección.
- 1.4. Procedimiento de selección (plazos presentación candidaturas, documentación requerida, plazo de resolución).
- 1.5. Anexo "Puestos de confianza": el protocolo incorporará un anexo específico que recoja el acceso a los puestos de confianza, que serán determinados por cada entidad.

Las personas trabajadoras que tengan una persona familiar dependiente a cargo tendrán derecho al traslado de centro a otro más próximo o mejor comunicado con su domicilio o el de la persona familiar, en el caso de vacantes en puestos idénticos.

Se dará prioridad en el incremento de su jornada parcial a las personas contratadas en las vacantes de su categoría del mismo centro o servicio, que sean compatibles en horario y siguiendo, entre otros criterios, la antigüedad, la formación y/o titulación requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones. En todo caso no podrá suponer la renuncia a bonificaciones de la Seguridad Social.

Cada entidad establecerá con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, un sistema de bolsa de trabajo, lo más adecuado a su tamaño, necesidades, organización, etc., con las personas temporales, de modo que se dé un impulso a su estabilización en las plantillas.

Capítulo II. Ceses

Artículo 22.- Cese voluntario

Quien desee cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la entidad por escrito con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento.

Si la entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Capítulo III. Formación

Artículo 23.- Comisión sectorial de formación y normalización lingüística

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de seis (6) meses, a partir de su publicación, una comisión sectorial de formación y de normalización lingüística, que estará compuesta al 50 por ciento por las partes negociadoras del convenio.

Las funciones de esta comisión serán:

- Analizar las necesidades de formación continua del sector.
- Asimismo esta comisión tendrá por objetivo impulsar, diseñar un plan de normalización lingüística dirigido a las entidades y personas trabajadoras del sector de aplicación de este convenio, para lo que se estará a lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

Artículo 24.- De la formación continua

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) A una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta por cuestión de género.

3. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial y comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y entidad.

4. El crédito horario formativo de 20 horas por año, en ciclos de cinco años, podrá ser acumulado total o parcialmente, hasta un máximo de 100 horas, previo acuerdo de las partes señaladas en el apartado 3 de este artículo con la previsión de que todo personal temporal, o fijo de plantilla, que tuviera más de un año de antigüedad en la entidad o empresa deberá recibir las horas de formación antes de que finalice su contrato. En los casos de subrogación, la empresa cesante deberá abonar las horas de formación no recibidas del crédito formativo que no haya sido ejecutado.

5. Si un año antes de agotarse el periodo de 5 años, o seis meses antes de finalizar el contrato de cualquier persona trabajadora que tuviera la condición de temporal y tuviera acumulado crédito formativo sin consumir y la empresa no hubiera propuesto acciones formativas que puedan contenerse en este apartado, la empresa tendrá obligación de atender las propuestas formativas que a partir de ese momento temporal, y que estén adecuadas a lo previsto en el apartado 3 del artículo 23 del ET, le realice la persona trabajadora con el crédito horario que tenga derecho a consumir y haya acumulado.

6. Las entidades del ámbito de aplicación de este convenio deberán disponer, antes del 31 de enero de cada año, el plan anual de formación de la entidad que recogerá las propuestas de contenidos y en su caso la opción de acumular las horas de formación. Si se solicita por la RLPT, se dará prioridad a la formación en aquellas materias que las personas trabajadoras consideren en cada momento más oportunas y necesarias.

Las entidades intentarán incluir las horas de formación en el calendario anual. Del mismo modo, las horas de formación se realizarán preferentemente en horario de mañana y se tratará de respetar los horarios de trabajo.

Capítulo IV. Seguridad y salud laboral

Artículo 25.- Seguridad y salud laboral

Las entidades y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de normativa que la complementa y desarrolla.

Las entidades que no tengan designada mutua de accidentes o se viesen en la necesidad de contratar una diferente, consultarán con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras para la elección de la misma.

Por último, todas las entidades afectadas por el presente convenio tendrán contratados los servicios que garanticen la realización de un reconocimiento médico anual para todo el personal del sector adecuado y adaptado al mismo. Los reconocimientos médicos serán específicos respecto al puesto de trabajo y responderán a unos criterios reales y objetivos, y que a su vez permitan comprobar y diseñar las medidas preventivas necesarias.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo.

La entidad garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluido el reconocimiento de situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Dentro de ese plan de prevención, y dadas las específicas características del sector de la Intervención Social, deberá incluirse un plan de prevención de riesgos psicosociales, al menos una vez cada dos años, que incluya, como recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Identificación de los riesgos psicosociales que pudieran ocasionar errores humanos, estrés y/o situaciones de violencia en el trabajo (artículo 15, 16).
- Acciones formativas para dirección, mandos y personas trabajadoras de la empresa sobre el trato con las personas en su trabajo (artículo 19).
- Vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de las personas trabajadoras (artículo 22).

Evaluados los riesgos, de forma consensuada con la parte social, se valorará en cada entidad la adopción de medidas como:

- Protocolos de actuación ante situaciones de violencia o acoso en el desempeño de las funciones laborales.
- Medidas organizativas como la adaptación del puesto de trabajo a condiciones personales (artículo 15.1.d de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) o la adscripción a un nuevo puesto compatible con sus características personales o psicofísicas (artículo 25.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), entre otras.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el comité de seguridad y salud laboral.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la entidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Las organizaciones sujetas al presente convenio tratarán, en la medida de lo posible desde el punto de vista organizativo y de gestión, de reubicar al personal mayor de 60 años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados, bajo solicitud previa por parte de las personas trabajadoras.

La reubicación será en todo caso con acuerdo entre las partes y previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Título IV. Jornada y estructura retributiva

Capítulo I. Jornada

Artículo 26.- Jornada máxima

La jornada máxima anual prevista en cada entidad será de:

2021: 1638 horas (1618 horas jornada máxima de trabajo efectivo).

2022: 1630 horas (1610 horas jornada máxima de trabajo efectivo).

2023: 1620 horas (1600 horas jornada máxima de trabajo efectivo).

2024: 1608 horas (1588 horas jornada máxima de trabajo efectivo).

La jornada laboral podrá ser continuada o partida, si bien en lo referente a esta última el fraccionamiento no podrá tener más de una interrupción. En casos excepcionales en que la índole del servicio exija una segunda interrupción, podrá acordarse así entre la empresa y la representación legal del personal. Cuando no exista tal representación o no se alcance dicho acuerdo, podrá solicitarse a la comisión paritaria que examine la necesidad de ese fraccionamiento y las condiciones en que se pretenda aplicar. La comisión lo aprobará o rechazará en 15 días naturales.

En aquellas actividades que por sus especiales características no se pueda garantizar el cumplimiento del calendario laboral inamovible, se deberá acordar este entre las partes, comunicándolo a la comisión paritaria.

En todo caso se respetarán los acuerdos preexistentes a este convenio, en los centros o proyectos de carácter residencial y funcionamiento continuo. Se podrá llegar a acuerdos de flexibilidad horaria en la entrada y salida, en aquellos centros y puestos de trabajo cuya naturaleza y horario/calendario lo permita.

Se entenderá como tiempo de trabajo tanto las horas de intervención directa con las personas usuarias, como aquellas que resulten necesarias para el desarrollo de la actividad o tarea encomendada (coordinación, informes, desplazamientos dentro de la jornada habitual, ...), si bien la imputación horaria se efectuará por la entidad.

Tendrán la consideración de jornada efectiva el tiempo coincidente en los cambios de turno (solape), así como los descansos retribuidos en aquellas organizaciones que los vengán disfrutando.

Los permisos y licencias retribuidas se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, todas las entidades del ámbito de aplicación de este convenio deberán tener antes del 31 de enero de cada año, al menos el calendario laboral general de la entidad y tantos subcalendarios articulados con el primero como unidades funcionales, programas o proyectos con horarios diferentes del general haya.

Antes de la comunicación de estos calendarios y subcalendarios se negociará con los agentes sociales que según la Ley estén legitimados, con el ánimo de procurar un acuerdo sobre los mismos.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el convenio, teniendo reflejo en los calendarios laborales de cada año, y salvo acuerdo diferente, en centros de trabajo o entidades, con obligada información a la comisión paritaria de dichos acuerdos.

Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, superiores a su jornada ordinaria, como consecuencia de la prolongación o adelanto de su horario de trabajo efectivo, cuando por necesidades graves, urgentes o imprevisibles les fueran encomendadas por sus superiores, o responsables, para la realización de tareas de carácter inaplazable, darán derecho, a una compensación a razón del 125 por ciento del tiempo efectivo trabajado.

Las horas en exceso realizadas durante el período nocturno, domingo y/o festivo, se compensarán a razón del 125 por ciento del tiempo efectivo trabajado si se disfrutaban también en periodo nocturno, domingo y/o festivo, o a razón del 150 por ciento si se disfrutaban en otros periodos.

Dicha compensación se realizará en tiempo de descanso y se contabilizará mensualmente.

La elección del momento de disfrute, en el plazo de 4 meses desde la realización de las horas, deberá acordarse entre el personal y su responsable.

Artículo 27.- Situaciones de guardia no localizada

Se entiende por situación de guardia no localizada, el tiempo en el cual el personal está disponible para la empresa, sin encontrarse en el centro de trabajo, para ser llamado en cualquier momento y realizar el trabajo convenido, sin tener estipulado un tiempo de incorporación, ni una distancia máxima al puesto de trabajo.

En el caso de necesidad, por parte de la organización, de contar con la disponibilidad o guardia no localizada de personal que no cuente con compensación a través de un complemento de responsabilidad, deberán, para poder ser utilizadas, acordarse entre la RLT y la entidad las condiciones.

En el caso de no intervención, se percibirá una compensación económica por hora de disponibilidad de igual valor al plus de domingos y festivos.

La empresa tendrá la obligación de realizar un registro de guardias no localizadas y de horas de intervención durante las mismas.

En caso de tener que intervenir durante la situación de guardia no localizada, el tiempo empleado en las intervenciones dará derecho a una compensación a razón del 125 por ciento del tiempo efectivo trabajado.

Las horas de trabajo realizadas en situación de guardia no localizada durante el periodo nocturno, domingo y/o festivo, se compensarán a razón del 150 por ciento del tiempo efectivo trabajado.

Dicha compensación se realizará en tiempo de descanso y se contabilizará mensualmente. La elección del momento de disfrute, en el plazo de 4 meses desde la realización de las horas, deberá acordarse entre el personal y su responsable.

Asimismo, no cabe la acumulación de ambas compensaciones (económica y en tiempo de descanso).

En cualquier caso, se respetarán los acuerdos de compensación que se pudieran pactar en cada entidad.

En ningún caso, la guardia no localizada aquí definida se utilizará para la cobertura ordinaria de un puesto de trabajo, sino para atender una situación de fuerza mayor.

Capítulo II. Vacaciones

Artículo 28.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán como mínimo:

2021: 38 días naturales.

2022: 26 días laborables o 38 naturales.

2023: 27 días laborables o 39 naturales.

2024: 28 días laborables o 40 naturales.

De los días de vacaciones, hasta 2 días se podrán solicitar anualmente de manera independiente al resto de vacaciones. La solicitud se realizará con 15 días de antelación y deberá responderse antes de 7 días de manera afirmativa salvo que se acrediten causas organizativas que lo impidan.

Cuando las vacaciones se disfruten de forma partida, a los efectos de establecer su cómputo, las entidades empezarán a contabilizar las mismas el primer día laborable después del descanso semanal que hubiere correspondido a la persona trabajadora.

El personal que una vez establecido su período de vacaciones se encontrara en situación de incapacidad temporal, antes de iniciar el mismo o durante su disfrute, pospondrá dicho disfrute hasta el alta, conjugándolas con la entidad del trabajo y los derechos del resto de la plantilla.

Si después de la situación de incapacidad temporal, por causas ajenas a la persona trabajadora, no pudieran disfrutarse las vacaciones en el año natural, podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 29.- Clasificación profesional

El personal laboral que presta sus servicios en las entidades afectas al presente convenio estará clasificado, a partir de la publicación del mismo, en grupos profesionales.

Su encuadramiento se realizará en cinco niveles profesionales, y conforme con lo previsto en el artículo 22 ET, a través de la conjunta ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo. No se ha tenido en cuenta el factor de responsabilidad, toda vez que el mismo es objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específicos, ajeno a la clasificación profesional.

A efectos de realizar una correcta adaptación de las actuales categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales, se ha procedido a un agrupamiento de los puestos de trabajo en el grupo profesional correspondiente atendiendo a 5 niveles y 3 áreas funcionales:

- Área de intervención social (personal encargado en tareas propias de la intervención social).
- Área de administración y gestión (personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la entidad o de uno o varios centros de la misma).
- Área de servicios y actividades auxiliares (personal encargado de tareas auxiliares o de servicios anexos a la actividad principal).

Nivel 1.

Personal encargado de tareas que requieren máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria superior (licenciaturas) en materias propias o relacionadas con la intervención social o con la administración y gestión, y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Grupo profesional 1. A: área de intervención social: psicología, medicina, abogacía, titulación superior en intervención Social, etc.

•Titulaciones superiores, además de los mencionados: pedagogía, psicopedagogía, sociología, antropología, ciencias ambientales, humanidades, biología, etc.

Grupo profesional 1. B: área de administración y gestión: titulación superior en administración y gestión.

•Titulaciones superiores: economista, licenciatura en ciencias empresariales, ciencias del trabajo, abogacía, ingeniería, etc.

Grupo profesional 1. C: área de servicios y actividades auxiliares: titulaciones superiores.

Nivel 2.

Personal encargado de tareas que requieran altos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria media (diplomatura o similares) en materias propias o relacionadas con la intervención social o con administración y gestión, y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Grupo profesional 2. A: área de intervención social: educación social, trabajo social, titulación media en intervención social o animación sociocultural, ATS-DUE, jefa o jefe de taller de trabajo protegido, profesorado de apoyo, etc.

•Titulaciones medias, además de las mencionadas: relaciones laborales, terapia ocupacional, CC. de la educación, etc.

Grupo profesional 2. B: área de administración y gestión: titulación media en administración y gestión, diplomatura en empresariales, relaciones laborales, etc.

Grupo profesional 2. C: área de servicios y actividades auxiliares: titulaciones medias.

Nivel 3.

Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación altos, aunque no necesariamente universitaria (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, etc.) y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Grupo profesional 3. A: área de intervención social: integración social, animación sociocultural, auxiliar educativo de centros residenciales (de menores, de enfermedad mental y otros colectivos), cuidadoras y cuidadores familiares.

•Titulaciones equivalentes, además de las mencionadas: técnica o técnico superior en servicios socioculturales y a la comunidad, educación infantil, etc.

Grupo profesional 3. B: área de administración y gestión: administración (técnica o técnico Superior en administración y finanzas, técnica o técnico superior en secretariado, etc.): personal que, con autonomía, se encarga de tareas de organización, supervisión y elaboración de gestiones administrativas.

Grupo profesional 3. C: área de servicios y actividades auxiliares: técnica o técnico superior en restauración, técnica o técnico superior en turismo, etc.

Nivel 4.

Personal encargado de tareas que requieran niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio), y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Grupo profesional 4. A: área de intervención social: monitora o monitor de ocio y tiempo libre, técnica o técnico en servicios socioculturales y a la comunidad, atención socio sanitaria, etc.

Grupo profesional 4. B: área de administración y gestión: auxiliar administrativo/a (técnico/a en gestión administrativa): personal que, bajo la supervisión de una persona responsable, realiza tareas relacionadas con la tramitación y gestión administrativa, conserjería, ordenanza: personal encargado de tareas auxiliares del área para las que no es exigible titulación específica, tales como atender al teléfono, hacer fotocopias, etc.

Grupo profesional 4. C: área de servicios y actividades auxiliares: personal de mantenimiento y servicios: incluyendo a quienes establecen y atienden las comunicaciones interiores y exteriores, así como quienes realizan funciones auxiliares de reparto, conducción de vehículos, cocina, servicio de camareras o camareros, gobernanta o gobernante, ama de casa/amo de casa de centro residencial, personal auxiliar con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como vigilancia de las instalaciones y control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, conserjería, recepción de visitas, etc.

Nivel 5.

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad, y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación, o simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional, en el que no habrá personal del área funcional de intervención social, se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes categorías o puestos de trabajo:

Grupo profesional 5. B: área de administración y gestión: conserjería, ordenanza: personal encargado de tareas auxiliares del área para las que no es exigible titulación específica, tales como atender al teléfono, hacer fotocopias, etc.

Grupo profesional 5. C: área de servicios y actividades auxiliares: personal auxiliar con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como vigilancia de las instalaciones y control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, conserjería, recepción de visitas, etc.

Como ya se ha indicado en la anterior exposición, la pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación, universitaria o no, ya que puede sustituirse por una cualificación o experiencia contrastadas, salvo en aquellos supuestos en que responda a un obligado cumplimiento, por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto.

Durante la vigencia de este convenio se creará una comisión de trabajo específica que abordará el estudio de una revisión de la actual clasificación profesional. Esta comisión se constituirá en el plazo de 6 meses desde la firma del presente convenio.

Capítulo IV. Estructura retributiva

Artículo 30.- Salario base

Los salarios base para cada categoría y año de vigencia, están recogidos en el anexo con los siguientes criterios: año 2021: +0,9 por ciento, año 2022: +3,4 por ciento, año 2023: +4,5 por ciento y año 2024: +4,1 por ciento.

El incremento salarial se realizará sobre todos los conceptos a excepción del plus de antigüedad.

En diciembre de 2024 las tablas salariales serán actualizadas según la fórmula que se detalla a continuación: se tomará el diferencial entre el sumatorio de los IPCs de los años 2021, 2022 y 2023 y el sumatorio de los porcentajes fijos aplicados durante la vigencia del convenio (12,9 por ciento).

La diferencia entre el salario resultante de la tabla actualizada en la forma determinada en el párrafo anterior y el salario abonado realmente en el periodo de enero del año 2024, a noviembre del año 2024, se hará efectiva, en calidad de atrasos correspondientes al año 2024, en diciembre de 2024.

Siempre que el valor del IPC de alguno de los años afectados resulte negativo, el mismo se contará como 0. La referencia realizada a los IPCs se refiere al índice del IPC en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La mesa negociadora se reunirá en febrero del año 2024, en el PRECO, para confeccionar las nuevas tablas salariales, si bien se enviarán al BOTHA para que su publicación pueda producirse en el mes diciembre del año 2024.

Artículo 31.- Plus de antigüedad

Por cada trienio vencido hasta un límite de 5 trienios, todo el personal a jornada completa, tanto el personal fijo como el temporal, tendrá derecho a percibir la cantidad de 21 euros al mes en los años 2021, 2022 y 2023, y de 22 euros al mes en el año 2024, tal y como se recoge en el anexo.

A partir del día 1 enero de 2023, el personal con una jornada igual o superior al 50 por ciento, así como las personas en situación de reducción de jornada por guarda legal de menor o persona dependiente o con discapacidad, percibirá el 100 por ciento de las cuantías fijadas en el párrafo anterior para los años 2023 y 2024, respectivamente.

A partir del día 1 enero de 2023, las personas trabajadoras con una jornada a tiempo parcial inferior del 50 por ciento percibirán el 50 por ciento de las cuantías fijadas en el primer párrafo para los años 2023 y 2024, respectivamente.

El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la nómina del mes siguiente de su vencimiento.

Artículo 32.- Complementos de responsabilidad

Las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional, que no tengan carácter consolidable, durante el tiempo efectivo de actividad en el puesto que tenga asignada la función, recibirán un complemento económico de función o responsabilidad.

Los complementos económicos de responsabilidad serán los recogidos en el anexo.

Cuando en una misma persona concurriera más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

Las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio elaborarán en el plazo de seis meses tras la publicación del mismo, de forma pactada con la representación de las personas trabajadoras, si la hubiera, un sistema de definición de complementos funcionales adaptado a su estructura organizativa.

Para un adecuado seguimiento por parte de la comisión interpretativa mixta, de la implantación del citado sistema de complementos de responsabilidad, se comunicará a la misma, la existencia previa de un sistema o la puesta en funcionamiento de uno nuevo, por parte de cada entidad y siempre dentro del plazo de los 6 meses citado.

El número de tramos económicos descritos no agotan las posibilidades de que las partes pacten en el marco de las entidades un aumento de estos, o que los aplicados sean solo algunos de los descritos en función del tamaño de la entidad, diversidad de sus servicios, complejidad de su estructura, etc.

Para definir funcionalmente los tramos descritos las entidades tendrán en cuenta los siguientes criterios y factores: la coordinación de los equipos humanos, la gestión de volumen económico, el nivel de responsabilidad interna y externa, el grado de autonomía en el desempeño de sus funciones, la complejidad de la integración de estos factores.

En cualquier caso, las entidades garantizarán en su definición de complementos funcionales al menos un nivel, correspondiente al tramo 1 como complemento de coordinación de una unidad productiva básica con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de entre una y cuatro personas y/o un volumen económico mayor de 100.000 euros anuales.

Garantizarán en su definición de complementos funcionales un nivel correspondiente como mínimo al tramo 2 a las personas con responsabilidades de coordinación de una unidad productiva propia con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de entre cinco y veinte personas trabajadoras y/o un volumen económico mayor de 250.000 euros anuales.

Garantizarán en su definición de complementos funcionales un nivel correspondiente como mínimo al tramo 3 a las personas con responsabilidades de coordinación de una unidad productiva propia con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de entre veinte y treinta personas trabajadoras y/o un volumen económico mayor de 400.000 euros anuales, o responsabilidades de coordinación de dos o más unidades productivas con sustantividad propia y un total de entre veinte y treinta personas trabajadoras y/o un volumen económico mayor de 400.000 euros anuales.

Garantizarán en su definición de complementos funcionales un nivel correspondiente como mínimo al tramo 4 a las personas con responsabilidades de coordinación de una unidad productiva propia con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de entre 30 y 50 personas trabajadoras y/o un volumen económico mayor de 600.000 euros anuales, o responsabilidades de coordinación de dos o más unidades productivas con sustantividad propia y un total de entre 30 y 50 personas trabajadoras y/o un volumen económico mayor de 600.000 euros anuales.

Garantizarán en su definición de complementos funcionales un nivel correspondiente como mínimo al tramo 5 a las personas con responsabilidades de coordinación de una unidad productiva propia con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de más de 50 personas trabajadoras y/o un volumen económico mayor de 1.000.000 euros anuales, o de dos o más unidades productivas con sustantividad propia y un total de más de 50 personas trabajadoras y/o un volumen económico mayor de 1.000.000 de euros anuales.

La comisión de trabajo establecida en el artículo 29 de este convenio colectivo revisará y abordará cualesquiera otros criterios y factores para definir estos complementos funcionales de responsabilidad.

Artículo 33.- Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, la antigüedad y complemento de responsabilidad. Se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la entidad en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre la dirección y la representación de las personas trabajadoras en la entidad, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 34.- Pluses de nocturnidad, complemento de nocturnidad, plus de turnicidad, plus de domingos y/o festivos, pluses de festivos de especial significación y plus de jornada especial

Los pluses para cada modalidad y año de vigencia, están recogidos en el anexo con los siguientes criterios: año 2021 +0,9 por ciento, año 2022 +3,4 por ciento, año 2023 +4,5 por ciento, año 2024 +4,1 por ciento.

En diciembre de 2024 los pluses referidos en este artículo serán actualizados según la fórmula que se detalla a continuación: se tomará el diferencial entre el sumatorio de los IPCs de los años 2021, 2022 y 2023 y el sumatorio de los porcentajes fijos aplicados durante la vigencia del convenio (12,9 por ciento).

La diferencia entre el importe resultante de la tabla actualizada en la forma determinada en el párrafo anterior y el importe abonado realmente en el periodo de enero del año 2024, a noviembre del año 2024, se hará efectiva, en calidad de atrasos correspondientes al año 2024, en diciembre de 2024.

Siempre que el valor del IPC de alguno de los años afectados resulte negativo, el mismo se contará como 0. La referencia realizada a los IPCs se refiere al índice del IPC en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Plus de nocturnidad. Del personal nocturno. A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La organización que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. La jornada de trabajo del personal nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Este personal no podrá realizar horas extraordinarias. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará personal nocturno a quienes realicen normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quien se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. El personal nocturno tendrá derecho a percibir el plus de nocturnidad.

Este plus de nocturnidad es incompatible con el plus de turnicidad y con el plus de domingos. No obstante, a partir del 1 de enero de 2024 el plus de nocturnidad será compatible con el plus de domingos.

En caso de concurrir el derecho al plus de nocturnidad y de turnicidad, se cobrará el plus de nocturnidad.

Complemento de nocturnidad. Del personal que realice trabajos en horario nocturno, de las 22 horas a las 06 horas y no sea personal nocturno. Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo efectivo que presten entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana aquellas personas trabajadoras no contratadas específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno y que no sea considerado personal nocturno según la definición del ET. La nocturnidad tendrá un cómputo horario de 125 por ciento del tiempo de presencia que podrá ser abonado en salario o en acumulación de horas que podrán ser disfrutadas por días completos, incluso anteriormente o, a continuación de festivos y/o vacaciones, de acuerdo con la empresa.

Incompatible con plus de turnicidad cuando uno de los turnos sea el de noche.

Plus de turnicidad. Del personal sometido a turnicidad. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. Las personas trabajadoras sometidas a turnicidad tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad. El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en 3 turnos/horarios rotativos de entre los 4 habituales (mañana/tarde/noche/fin de semana, entendiendo por turno de fin de semana que se trabajen 14 horas o más entre sábado y domingo). También se percibirá este plus cuando, en centros residenciales, se desarrollen unos turnos/horarios rotativos irregulares, con horarios diferentes según los turnos y días, siempre que se provoque que algunos de estos turnos exijan trabajo en fin de semana y supongan tal irregularidad en el desarrollo de la jornada laboral, que el descanso semanal sea irregular, en días diferentes. Se estudiarán en la comisión paritaria aquellos casos no recogidos aquí o sobre los que hubiera falta de acuerdo.

Incompatible con el plus de nocturnidad y con el plus de domingos y/o festivos cuando uno de los turnos sea el de fin de semana.

Plus de domingos y/o festivos. Del personal que trabaja en domingos y festivos.

A partir del 1 de enero de 2024, el plus de domingos y/o festivos será compatible con el plus de nocturnidad.

Plus de festivos de especial significación. Del personal que trabaja en días festivos de especial significación. Tendrán la consideración de días de especial significación el día 24 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas, el día 25 de diciembre desde las 00 horas hasta las 24 horas, el día 31 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas y el 1 de enero desde las 00 horas hasta las 24 horas.

Plus de jornada especial. En aquellos programas de intervención especializada en los que por características del servicio el personal esté sujeto a "jornadas especiales irregulares" entendiéndose como tal, aquella que, no siendo partida ni sujeta a turnos, no dispone de un horario diario concreto por depender de la intervención directa con las personas usuarias así como de las tareas asociadas a la intervención (reuniones de equipo, coordinaciones escolares, médicas...), cuya cadencia dificulta conciliar la vida personal, familiar y laboral, percibirán el "plus de jornada especial"; la cantidad a percibir por este plus será coincidente con el plus de turnicidad.

La decisión no puede ser arbitraria, sino que debe estar conectada con la utilidad y la necesidad del funcionamiento del servicio y, por lo tanto, será necesario el acuerdo de las partes, así como la obligación de trasladar los acuerdos a la comisión paritaria. En caso de que no haya acuerdo, la comisión paritaria, a petición de cualquiera de las partes, determinará si corresponde o no percibir el plus.

En cualquier caso, se deberán respetar los descansos diarios siempre cumpliendo la legalidad vigente.

En todo caso, se procurará que todos los servicios se comprometan a trabajar con la plantilla y las administraciones para que este modelo desaparezca.

Artículo 35.- Cobro durante el período de incapacidad temporal, en adelante IT

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar el 100 por ciento de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que ésta dure.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes percibirán el complemento de la siguiente manera: desde el día 1 hasta el día 20 se complementará hasta el 75 por ciento de su base reguladora; a partir del día 20, recibirán el complemento necesario para completar el 100 por ciento de su base reguladora, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja.

No obstante, se percibirá el complemento al 100 por ciento de la base reguladora desde el primer día en las siguientes situaciones: hospitalización, incluyendo la domiciliaria, intervención quirúrgica, situaciones de riesgo durante el embarazo no contempladas en la norma vigente, y tratamientos médicos prolongados en el tiempo que puedan generar situaciones breves de IT por recaída, en todo caso también cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores la persona trabajadora no hubiera estado en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Salvo pacto en contrario con la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

En aquellas empresas que previo a la firma del presente convenio tengan ya contratadas con una entidad colaboradora la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, no requerirán de la obligación reflejada en el presente punto, salvo petición expresa del propio colectivo de personas trabajadoras o de su RLPT.

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la entidad haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

Artículo 36.- Compensación de gastos

Quien por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0,35 euros/km y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Para que se proceda al abono de dichos gastos será necesario que la entidad haya encomendado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte lo encomendase por medios públicos se abonará su coste previo justificante del mismo, salvo que el desplazamiento tenga un coste superior a 15 euros en cuyo caso la entidad adelantara el coste del mismo.

Si el desplazamiento se produce con otras personas trabajadoras, la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente a quien aporte el vehículo.

En ningún caso las organizaciones podrán obligar a las personas trabajadoras que transporten o desplacen en sus vehículos particulares a las personas usuarias de los servicios. Las organizaciones se comprometerán a disponer, en los servicios que así lo requieran, de vehículos preparados y adaptados a la tipología de quien vayan a trasladar y se encargarán del mantenimiento de los mismos.

Artículo 37.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Título V. Licencias y excedencias

Capítulo I. Licencias

Artículo 38.- Licencias retribuidas

Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b) Hasta 3 días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (situaciones debidamente acreditadas o certificadas por los profesionales correspondientes), de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho.

En el supuesto de que se necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 180 km., el plazo se verá ampliado en dos días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora y siempre que lo permita el buen funcionamiento del servicio.

c) 3 días laborables para pruebas médicas que tenga que realizar la persona trabajadora y que conlleven cierto grado de preparación previa o reposo recomendado tras la misma (Amniocentesis, biopsia corial, otras pruebas prenatales, colonoscopias, pruebas del sueño, etc.), lo que deberá acreditarse con el correspondiente justificante médico.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.

Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la entidad pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 40 del presente convenio.

El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, la persona trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.

Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual la persona trabajadora.

Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

Las trabajadoras embarazadas y la otra persona progenitora, si existe, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todas las licencias y permisos de días completos comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

De conformidad con la legislación de aplicación en la CAPV, las parejas de hecho registradas serán equiparadas en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 39.- Licencias no retribuidas

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar en no más de dos ocasiones por año, hasta un máximo de 30 días de permiso sin sueldo por año. El mínimo a solicitar será un periodo de 3 días, y se le unirán aquellos días anexos a este periodo que correspondan al descanso semanal, festivos o vacaciones.

Deberá ser concedido, si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 por ciento del personal.

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

Artículo 40.- Nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor y de persona dependiente o con discapacidad: suspensiones de contrato, permisos y excedencias en estas situaciones

Cualquier mejora legal relacionada con este artículo será asumida de manera inmediata.

a) Suspensiones de contrato:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante diecisiete semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre biológica. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

2. El nacimiento, suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto a la madre biológica durante diecisiete semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como la persona nacida se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

4. En el supuesto de fallecimiento de la hija o del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

5. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en la misma entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

8. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal, o en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

9. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

10. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

11. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

12. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, para el caso de discapacidad del hijo o hija, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

13. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento o el lactante cumpla diez meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

14. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos a los que se refieren los apartados anteriores.

15. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

16. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados anteriores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

b) Permisos.

Permiso para el cuidado del lactante.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

2. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al principio o terminación de la misma. Se podrán acumular el total de las horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Reducción de jornada por guarda legal de menor o persona dependiente o con discapacidad.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona dependiente (grado reconocido) o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

5. La persona progenitora, la persona guardadora con fines de adopción o la persona acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas con el acuerdo de ambas partes.

6. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

El personal que haga uso de la reducción por guarda legal, sea menor o persona dependiente o con discapacidad, tendrá derecho a acumular las jornadas reducidas en jornadas completas. En caso de que la persona trabajadora opte por acumular las jornadas reducidas en jornadas completas podrá acumularlas en un cómputo semanal, mensual o anual. La entidad sólo podrá denegar dichas acumulaciones de forma debidamente justificada y por escrito, cuando éstas sean incompatibles con las necesidades organizativas del servicio o recurso concreto.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada por guarda legal de menor o persona dependiente o con discapacidad, previstos en los apartados 1, 4 y 5, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la entidad con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso para el cuidado del lactante o la reducción de jornada.

8. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

c) Excedencias.

Excedencia para el cuidado de menores y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismas, y no desempeñen actividad retribuida.

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y mantendrá el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 27 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 30 meses si se trata de categoría especial.

Capítulo II. Excedencias

Artículo 41.- Excedencia forzosa

La excedencia forzosa se concederá por:

- Designación o elección para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, bien por elección bien por designación.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma y todas ellas tendrán vigencia hasta la extinción del cargo o las funciones sindicales que la motivan.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia, la vacante quedará cubierta por una persona suplente. Ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 42.- Excedencias especiales

Las excedencias especiales se concederán:

- Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.
- Por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de entidades de reconocido prestigio y siempre que la persona trabajadora tenga cinco años de antigüedad en la entidad.

Cuando la persona trabajadora con un mínimo de cinco años de ejercicio activo continuado en la entidad solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

En cualquier caso, las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna, aunque dicho período computará a efectos de antigüedad a excepción de las excedencias solicitadas para realizar actividades relativas al perfeccionamiento profesional, cuando éste no esté relacionado con su puesto de trabajo.

Cualquier excedencia especial será solicitada siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por una persona suplente. Ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 43.- Excedencia voluntaria

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por una persona suplente. Ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

Artículo 44.- Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si la persona trabajadora desea incorporarse a la entidad tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período.

A la finalización del período de excedencia, la persona trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida deberá ser notificada a la entidad a lo largo de la última semana del período de excedencia.

La persona titular de la entidad deberá ratificar, por escrito, la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular.

Artículo 45.- Garantías en caso de detención

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo en el marco de la legislación vigente. A tal fin, se entiende que se incorporará a la plaza que hubiera ocupado, respetándose en todo momento las condiciones laborales que tuviera antes. Para mejor cumplimiento de lo señalado en este artículo, y en la legislación de aplicación, los contratos que se utilizarán para cubrir vacantes, en tanto subsista la situación de detención o privación de libertad provisional, o se resuelva definitivamente la misma, serán la modalidad de contrato de sustitución.

Artículo 46.- Incapacidad permanente

En el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaración si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 47.- Jubilaciones

Según normativa legal vigente en cada momento.

En el marco del presente convenio y antes del fin de su vigencia, se estudiarán en la comisión paritaria posibles medidas a abordar en futuros convenios.

Título VI. Mejoras sociales**Artículo 48.- Ropa de trabajo**

Las entidades proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, a todo el personal que, en razón de sus funciones, lo necesite. Cuando la entidad no facilite la ropa de trabajo se abonará a las personas trabajadoras, por este concepto, la cantidad de 100 euros/año.

Artículo 49.- Manutención y alojamiento y gastos de desplazamiento

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

Las personas trabajadoras que, por motivos laborales y siguiendo instrucciones de la empresa, deban desplazarse fuera del domicilio donde está ubicado su puesto de trabajo tendrán los siguientes derechos:

La empresa abonará los gastos de desayuno, almuerzo y cena. Este abono lo será por cada una de las tres comidas, para su justificación se presentará factura cuyo coste siempre será el estándar que existiere en la zona geográfica a la que ha sido desplazada la persona trabajadora. Cuando la cantidad a abonar por alguna, o todas, de estas comidas sea superior a 15 euros, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le adelante en metálico una cantidad que cubra aproximadamente el coste de las mismas.

Cuando la empresa, por motivos de trabajo, ordene a alguna de sus personas empleadas a desplazarse mediante transporte público, ésta proporcionará a la misma, con suficiente antelación, los billetes o títulos para su desplazamiento. Si fuere materialmente imposible por parte de la empresa comprar con antelación los títulos de transporte, bien porque el coste no pueda determinarse, bien por otras causas, la empresa adelantará a la persona trabajadora el coste estimado del transporte si este fuere superior a 15 euros.

Cuando la persona trabajadora deba dormir fuera de su domicilio por razones de desplazamiento laboral, la empresa previamente habrá contratado el alojamiento. Este gasto siempre lo gestionará y abonará directamente la empresa con los servicios de alojamiento que haya contratado.

El personal laboral que atienda a los, o en los, servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. También lo tendrá el personal de centros residenciales que tenga servicio de comidas propio o contratado.

El personal laboral que por motivos educativos y/o asistenciales deba de desplazarse de su domicilio y acompañar a las personas usuarias en sus actividades, y éstas se desarrollen en centros residenciales y/o campamentos, tendrá derecho a pernoctar y a realizar las comidas del día en las mismas condiciones que los usuarios a quienes atiende.

Artículo 50.- Seguro de responsabilidad civil

Las entidades contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe mínimo de 300.000,00 euros, que deberá incluir la defensa jurídica profesional ilimitada.

Artículo 51.- Cláusula de subrogación empresarial

En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública que haya estabilizado las plantillas, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre entidades a las que le son de aplicación el presente convenio y/o están dentro del ámbito funcional de este convenio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a las personas trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva.

Ahora bien, no gozarán de los efectos de la subrogación establecidos en este artículo aquellas personas contratadas en perjuicio de terceras, debiendo continuar vinculados al titular saliente.

Se considerará que el contrato está hecho en perjuicio de terceros cuando se haya modificado al alza el número de horas contratadas en un periodo inferior a los 4 meses anteriores a la finalización de la adjudicación, y ello no traiga causa de un aumento real de las horas de actividad a realizar con el visto bueno, expreso, de la Administración concesionaria.

A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva, cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad, entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

La entidad saliente deberá facilitar a la AAPP responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la siguiente documentación, a los efectos de poder incluir en el pliego de condiciones del concurso, contrato o convenio, el personal con derecho a subrogación y las condiciones laborales del mismo:

- Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir.

- Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.

- Fotocopia del último recibo de salario de las personas trabajadoras afectadas.

- Fotocopia de la Relación Nominal de Trabajadores (RNT) y del Recibo de Liquidación de Cuotas (RLC).

- Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

La falta de entrega de esta documentación no limita el derecho de subrogación del personal.

Esta misma información se facilitará en el mismo momento tanto a la entidad entrante como a la representación legal de las personas trabajadoras, junto con:

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que ha recibido de la entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Las personas trabajadoras podrán optar por el disfrute íntegro de las vacaciones. La parte de las mismas no disfrutada pero liquidada por la empresa saliente, podrá disfrutarla, percibiendo en ese caso de su nueva empleadora únicamente la parte proporcional del salario del periodo de vacaciones devengado desde su incorporación a la nueva empresa.

Título VII. Derechos sindicales

Artículo 52.- Derechos sindicales

Los comités de empresa, las personas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

Tener información, previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

– Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

– De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la entidad, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

– De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la entidad, las delegadas y los delegados de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la entidad. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

– Las personas delegadas de personal, de comité de empresa y/o las personas trabajadoras designadas para la negociación del convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su superior. Asimismo, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada miembro del comité o representante de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: representantes de personal o del comité de empresa:

- Hasta cien trabajadores/as, quince horas.
- De ciento y un trabajadores/as a doscientos cincuenta, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Para facilitar la actividad sindical, las organizaciones sindicales o candidaturas con representación en una entidad podrán acumular las horas de sus representantes. Para hacer efectiva esa acumulación, deberá comunicarse con antelación a la entidad.

Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la entidad, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras. Será responsabilidad de las responsables sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

Así mismo en los centros de trabajo en los cuales las herramientas informáticas sean de uso habitual se posibilitará a las personas delegadas sindicales la utilización de esta herramienta para transmitir información a las personas trabajadoras con las cautelas que fueren necesarias para que su utilización no cause perjuicios en el normal desarrollo de las actividades profesionales para las cuales están destinadas.

— Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Toda persona trabajadora podrá elegir y ser elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La entidad facilitará a los comités de empresa, representantes de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Así mismo, el crédito sindical será computado de forma cuatrimestral pudiéndose redistribuir su disfrute de forma irregular durante el año previa notificación escrita a la empresa.

Artículo 53.- Asambleas

La representación de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras y el 30 por ciento en los de menos de 50 sin superar nunca la exigencia de un máximo de diez, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la entidad.

Título VIII. Régimen disciplinario

Artículo 54.- Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

Faltas leves:

El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días en un mes.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.

Faltas graves:

La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la entidad o a las personas usuarias.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

Faltas muy graves:

Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de las personas usuarias.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a las personas trabajadoras y a las personas usuarias.

La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.

Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de las personas usuarias del centro o del personal o del propio centro.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

La reincidencia en la comisión de hasta dos faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Artículo 55.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Artículo 56.- Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o representantes legales de personal, salvo manifestación en contra por parte de la persona interesada y, en todo caso, a la sección sindical a la que pertenezca la persona afectada para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la entidad lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y en el caso en que el comité de empresa, la representación legal, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegadas o delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- De la aplicación de las condiciones más beneficiosas y las garantías ad personam.

Si las hubiere, se mantendrán las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por las entidades, o secciones, o unidades de producción de estas, cuando aquellas superen las especificadas en este convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este convenio. Una vez establecida su cuantía, esta garantía ad personam no será compensable, ni revalorizable ni absorbible.

Disposición adicional segunda.- Comisiones de trabajo sectoriales.

A petición de cualquiera de las partes firmantes, se constituirá una comisión de prevención de riesgos laborales sectorial para analizar necesidades y promover propuestas dirigidas a entidades y personas trabajadoras.

A partir de la creación de la comisión de formación y normalización lingüística la misma presentará un Plan de normalización lingüística a las entidades a las que es de aplicación el presente convenio. Este Plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del euskera y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación de las Instituciones Públicas Autonómicas y Locales (Diputaciones y Ayuntamientos).

Finalmente, las partes firmantes se comprometen a que, en las plazas de nueva creación en las que no sea necesario el dominio del euskera, éste cuente como mérito.

Si la normativa de aplicación en el sector relativa al uso del euskera se modificase durante la vigencia de este convenio, se respetarán los derechos laborales adquiridos de las personas trabajadoras y, en todo caso, se elaborará, con la participación de las AAPP competentes, un plan de euskaldunización del sector que requerirá el acuerdo de la comisión paritaria.

Disposición adicional tercera.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, el sometimiento del desacuerdo sobre inaplicación mediante arbitraje tanto al PRECO en primera instancia, como al ORPRICE posteriormente, requerirá el acuerdo de la entidad y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

Disposición adicional cuarta.- Cláusula de movilidad geográfica.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

La movilidad geográfica tendrá carácter voluntario, y por lo tanto, no podrá ser impuesta por la empresa: cuando por insuficiencia de transporte público adecuado sea obligatorio utilizar vehículo particular no teniendo el/a trabajador/a medios para ello (carnet de conducir y/o vehículo propio); en todo caso cuando el nuevo puesto diste más de 50 kilómetros del lugar de residencia y/o cuando por cualquiera de esas razones el cambio geográfico conlleve necesariamente el cambio de lugar de residencia.

Disposición adicional quinta.- Cláusula de movilidad funcional.

La decisión de cambio de puesto deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

La movilidad funcional fuera de grupo profesional tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora.

Disposición adicional sexta.- Vigilancia y garantías de aplicación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo quieren comprometerse a:

- Que todas las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este acuerdo, incluso las organizaciones asociadas, afiliadas, federadas o confederadas a las firmantes, y las personas que en el ámbito de la negociación colectiva pudieran representarlas, no promoverán, pactarán o se adherirán a convenios o cualesquiera acuerdos laborales que pudieran modificar a la baja, ni en todo, ni en parte, los contenidos vigentes en el convenio colectivo de intervención social de Álava, ya que entienden este acuerdo en su conjunto, y todas y cada una de sus disposiciones y regulaciones, como contenido de derecho mínimo necesario.

- Vigilar las condiciones en las que se prestan los servicios de responsabilidad pública, exigiendo a las distintas administraciones públicas competentes en la materia, la aplicación del convenio colectivo de intervención social de Álava.

A través de la comisión paritaria del convenio, de la que todas las partes firmantes de este acuerdo forman parte, se tomarán cuantas medidas se acuerden para notificar a las distintas administraciones públicas el compromiso de estas partes para garantizar el empleo y las condiciones laborales mínimas a respetar. Entre estas medidas estará al menos:

- El envío del texto íntegro del convenio, a las principales administraciones públicas (Gobierno Vasco, Diputación Foral de Álava, EUEDEL, y principales ayuntamientos), de cara a su conocimiento y como criterio a tener en cuenta en la contratación, convenio, concierto o financiación de actuaciones dentro de su ámbito funcional.

Se vigilará igualmente el respeto de los diferentes acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas, en especial lo relativo a:

- Que en las adjudicaciones de servicios públicos y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizará por parte de la entidad o empresa adjudicataria, la subrogación del personal laboral existente respetando las condiciones reales de la plantilla al momento de cada adjudicación.

- Que en los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales por parte de la entidad o empresa contratista.

- Que el personal laboral de las entidades y empresas contratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.

- Que las entidades o empresas adjudicatarias de los servicios no podrán subcontratar a su vez dichos servicios a una tercera.

Si durante esta labor de vigilancia se detectasen actuaciones contrarias a este acuerdo, desde la comisión paritaria:

- En primera instancia se enviará un escrito exponiendo la situación irregular a la administración correspondiente.

- De no atenderse la reclamación, se procederá a denunciar, también por parte de la comisión paritaria, la situación en las comisiones de seguimiento de los acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas.

- En última instancia las entidades firmantes del acuerdo impondrán la reclamación contenciosa administrativa oportuna ante los tribunales de justicia. Continuar en la medida de lo posible, con la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de las personas profesionales del sector en los próximos convenios que se negocien.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

A tenor del contenido del artículo 26, aquellas personas trabajadoras que, durante el año 2022, hubieran realizado una jornada anual superior a las 1630 horas deberán ser compensadas, preferentemente en tiempo de descanso, por esas horas excedidas, durante el año 2023.

Disposición transitoria segunda.

En el caso de servicios que estén siendo objeto de licitación o vayan a estarlo antes de la entrada en vigor de este convenio colectivo, la obligación de regularización salarial respecto de los ejercicios 2021, 2022 y 2023 —contemplada en el artículo 4 y en lo relativo al personal de las empresas sometido a subrogación conforme al artículo 51— no entrará en vigor hasta un mes después de la fecha de formalización del correspondiente contrato en proceso de licitación y se realizará mediante el abono en una única paga. Ahora bien, en el caso de que antes de la formalización del contrato alguna entidad hubiera abonado las regularizaciones salariales a sus personas trabajadoras, correspondientes a los ejercicios 2021, 2022 y 2023, la entidad entrante abonará a la entidad saliente el coste de aquellas regularizaciones salariales y sus correspondientes cargas sociales, previa justificación de su abono.

Disposiciones finales

Disposición final primera.

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a avanzar en un proceso que mejore las condiciones económicas y laborales del personal sujeto a este convenio, teniendo como referentes las condiciones económicas laborales establecidas por las administraciones públicas vascas para su personal de gestión directa.

Disposición final segunda.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, las partes signatarias del mismo analizarán las posibilidades de ampliar su ámbito territorial a un nuevo marco de CAPV, o bien de firmar un acuerdo interprofesional que abarque todo el ámbito territorial de la CAPV.

Disposición final tercera.

En cada entidad se podrán acordar condiciones mejores de las del presente convenio.

Anexo tablas

TABLAS III CONVENIO INTERVENCIÓN SOCIAL ÁLAVA					
		2021	2022	2023	2024
Salario base anual (12 pagas+2 pagas extraord.)	Grupo 1	31.497,54 euros	32.568,46 euros	34.034,04 euros	35.429,43 euros
	Grupo 2	27.791,95 euros	28.736,87 euros	30.030,03 euros	31.261,26 euros
	Grupo 3	25.012,76 euros	25.863,19 euros	27.027,03 euros	28.135,14 euros
	Grupo 4	22.789,40 euros	23.564,23 euros	24.624,63 euros	25.634,23 euros
	Grupo 5	19.851,39 euros	20.526,34 euros	21.450,02 euros	22.329,47 euros
Plus antigüedad x mes (12 pagas + 2 pagas extraord.)		21,00 euros	21,00 euros	21,00 euros	22,00 euros
Plus nocturnidad x año (12 pagas)		2.205,71 euros	2.280,70 euros	2.383,33 euros	2.481,04 euros
Plus turnicidad x año (12 pagas)		2.205,71 euros	2.280,70 euros	2.383,33 euros	2.481,04 euros
Plus de jornada especial x año (12 pagas)		2.205,71 euros	2.280,70 euros	2.383,33 euros	2.481,04 euros
Plus domingos y/o festivos x hora efectiva		3,80 euros	3,93 euros	4,11 euros	4,28 euros
Plus festivos especial significación x hora efectiva		4,35 euros	4,50 euros	4,70 euros	4,89 euros

COMPLEMENTOS RESPONSABILIDAD (12 PAGAS + 2 PAGAS EXTRAS)			
2021	Tramo 1	1.982,97 euros	3.884,44 euros
	Tramo 2	3.884,45 euros	6.057,55 euros
	Tramo 3	6.057,56 euros	7.714,55 euros
	Tramo 4	7.714,56 euros	9.887,67 euros
	Tramo 5	9.887,68 euros	12.767,04 euros
2022	Tramo 1	2.050,39 euros	4.016,51 euros
	Tramo 2	4.016,52 euros	6.263,51 euros
	Tramo 3	6.263,52 euros	7.976,85 euros
	Tramo 4	7.976,86 euros	10.223,85 euros
	Tramo 5	10.223,86 euros	13.201,12 euros
2023	Tramo 1	2.142,66 euros	4.197,25 euros
	Tramo 2	4.197,26 euros	6.545,37 euros
	Tramo 3	6.545,38 euros	8.335,80 euros
	Tramo 4	8.335,81 euros	10.683,91 euros
	Tramo 5	10.683,92 euros	13.795,17 euros
2024	Tramo 1	2.230,50 euros	4.369,34 euros
	Tramo 2	4.369,35 euros	6.813,73 euros
	Tramo 3	6.813,74 euros	8.677,57 euros
	Tramo 4	8.677,58 euros	11.121,96 euros
	Tramo 5	11.121,97 euros	14.360,77 euros

UGT
Zerbitzu Publikoak

