

**2022-2025**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



# CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE BIZKAIA



**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**[euskadi.ugt-sp.es](http://euskadi.ugt-sp.es)**



**CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL  
DE INTERVENCIÓN SOCIAL  
DE BIZKAIA**

**2022-2025**

# ÍNDICE

## CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE BIZKAIA

<b>TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	7
<b>CAPÍTULO I. ÁMBITOS</b> .....	7
Art. 1. Ámbito funcional .....	7
Art. 2. Ámbito territorial .....	8
Art. 3. Ámbito personal .....	8
Art. 4. Vigencia y duración .....	8
Art. 5. Denuncia y prórroga.....	8
Art. 6. Prioridad aplicativa .....	9
Art. 7. Vinculación a la totalidad .....	9
Art. 8. Derecho supletorio .....	9
<b>CAPÍTULO II. COMISIONES</b> .....	9
Art. 9. Comisión Paritaria .....	9
Art. 10. Composición .....	10
Art. 11. Funcionamiento .....	10
Art. 12. Sede.....	10
Art. 13. Mecanismo de participación de las personas trabajadoras .....	10
<b>TÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b> .....	11
Art. 14. Definición .....	11
Art. 15. De las sustituciones.....	11
Art. 16. De las modificaciones de las condiciones de trabajo .....	11
Art. 17. De la movilidad geográfica.....	11
<b>TÍTULO III. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN</b> .....	12
<b>CAPÍTULO I. CONTRATACIÓN</b> .....	12
Art. 18. Cláusula general de no discriminación .....	12
Art. 19. De la contratación en general.....	12
Art. 20. Modalidades de contratación.....	12
Art. 21. De los contratos temporales.....	15
Art. 22. Conversión en contrato indefinido .....	15
Art. 23. Contrato de relevo .....	15
Art. 24. Periodo de prueba .....	15
Art. 25. Reserva de plazas para personas con diversidad funcional .....	15
Art. 26. Vacantes y puestos de nueva creación.....	16
<b>CAPÍTULO II. CESES</b> .....	16
Art. 27. Cese voluntario.....	16

<b>CAPÍTULO III. FORMACIÓN</b> .....	17
Art. 28. Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística .....	17
<b>CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b> .....	17
Art. 29. Seguridad y salud laboral.....	17
<b>TÍTULO IV. JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA</b> .....	19
<b>CAPÍTULO I. JORNADA</b> .....	19
Art. 30. Jornada máxima.....	19
Art. 31. De la reducción de la jornada para personas trabajadoras mayores de 60 años.....	20
Art. 32. Trabajo nocturno.....	20
<b>CAPÍTULO II. VACACIONES</b> .....	21
Art. 33. Vacaciones .....	21
<b>CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....	21
Art. 34. Clasificación profesional .....	21
<b>CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA</b> .....	24
Art. 35. Salario base e incrementos anuales .....	24
Art. 36. Plus de Antigüedad.....	24
Art. 37. Complementos de Responsabilidad .....	25
Art. 38. Pagas extraordinarias.....	25
Art. 39. Pluses de Nocturnidad, Turnicidad, de Domingos y/o Festivos, de festivos de especial significación y de Disponibilidad o Guardia localizada .....	25
Art. 40. Cobro durante el periodo de I.T .....	26
Art. 41. Pago de kilometraje.....	27
<b>TÍTULO V. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS</b> .....	28
<b>CAPÍTULO I. LICENCIAS</b> .....	28
Art. 42. Licencias retribuidas.....	28
Art. 43. Licencias no retribuidas .....	29
Art. 44. Pausas y reducción de jornada por cuidado del lactante .....	29
Art. 45. Nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor y de persona dependiente o con diversidad funcional.....	30
Art. 46. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos ..	32
<b>CAPÍTULO II. EXCEDENCIAS</b> .....	34
Art. 47. Excedencia forzosa .....	34
Art. 48. Excedencia especial para atender a familiares.....	34
Art. 49. Excedencias especiales .....	35
Art. 50. Excedencia voluntaria .....	35

Art. 51. De la jubilación .....	35
Art. 52. Garantías en caso de detención .....	36
Art. 53. Reincorporación por fin de excedencia .....	36
Art. 54. Incapacidad permanente .....	36
<b>TÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES</b> .....	<b>36</b>
Art. 55. Ropa de trabajo .....	36
Art. 56. Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento .....	36
Art. 57. Seguro de responsabilidad civil .....	37
Art. 58. Cláusula de subrogación empresarial .....	37
<b>TÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES</b> .....	<b>38</b>
Art. 59. Derechos sindicales .....	38
Art. 60. Asambleas .....	39
<b>TÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b> .....	<b>39</b>
Art. 61. Régimen disciplinario .....	39
Art. 62. Sanciones .....	40
Art. 63. Tramitación y prescripción .....	40
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES</b> .....	<b>41</b>
Disposición Adicional Primera. De la aplicación de las condiciones más beneficiosas y las garantías «ad personam» .....	41
Disposición Adicional Segunda. De la promoción y normalización lingüística .....	41
Disposición Adicional Tercera. Cláusula de inaplicación salarial .....	41
Disposición Adicional Cuarta. De la puesta en marcha de estudios sobre el sector en materia de siniestralidad y penosidad en el trabajo y la solicitud a la administración competente del establecimiento de coeficientes reductores y de la anticipación de la edad de jubilación para aquellos grupos de personas trabajadoras sometidos a riesgos relacionados con la turnicidad, nocturnidad, ritmos de producción y riesgos de naturaleza psicosocial y otros .....	42
Disposición Adicional Quinta. Trabajo a distancia y teletrabajo .....	42
Disposición Adicional Sexta. Planes de Igualdad .....	43
<b>DISPOSICIONES FINALES</b> .....	<b>43</b>
Disposición Final Primera .....	43
Disposición Final Segunda .....	43
Disposición Final Tercera .....	43
<b>ANEXO. TABLAS VI CIS BIZKAIA</b> .....	<b>45</b>

## VI CONVENIO COLECTIVO DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE BIZKAIA 2022-2025

29 de julio de 2024.

### PREÁMBULO

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

En el caso del sector de Intervención Social de Bizkaia, las negociaciones colectivas desarrolladas hasta la fecha y los convenios resultantes de las mismas, 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 empleadoras incluidas en el ámbito funcional.

Del mismo modo, también las administraciones públicas locales, forales y autonómicas que contraten, convienien o concierten servicios del ámbito de aplicación del Convenio de Intervención Social de Bizkaia, 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 del acuerdo 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, entidades u organizaciones similares (en adelante, organizaciones o entidades) cuya actividad principal sea la realización de actividades de Intervención Social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuyo accionista 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. Su propósito puede ser tanto paliar o corregir procesos de exclusión social, así como promover procesos de inclusión y prevenir la exclusión. Igualmente las actividades de participación y fortalecimiento del tejido social mediante la educación no formal (ocio educativo) y la animación sociocultural.

Se verán afectados por este Convenio los ámbitos de la acción social, así como el sociolaboral, el sociosanitario, el sociocultural (procesos de participación social desde un modelo de animación sociocultural) y el socioeducativo (ocio educativo y educación no formal). Este ámbito funcional se concreta en el Catálogo de Actividades publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 211 del 3 de noviembre de 2010.

Las organizaciones cuya actividad principal se encuentra vinculada a la Cooperación al Desarrollo estarán afectadas por este Convenio sólo si las mismas lo solicitan por escrito y siempre que cumplan íntegramente o mejoren el Convenio de Intervención Social de Bizkaia (en adelante, CISB) vigente.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; personas o colectivos en exclusión o desprotección, riesgo de exclusión o riesgo de desprotección (por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de

adicción y ex adicción, inmigrantes, personas desempleadas, personas reclusas y ex reclusas) y también cualquier persona o colectivo en cuanto a lo que se refiere a la promoción de la participación social, la democratización cultural y la educación no formal).

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 organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean más beneficiosas a las pactadas en este Convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio las organizaciones cuya actividad principal sea la atención y prestación de servicios a los colectivos de personas con diversidad funcional física y/o psíquica.

Asimismo se excluyen los talleres de empleo y casas de oficio, los centros y residencias de tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias.

### **Artículo 2.—Ámbito territorial**

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

### **Artículo 3.—Ámbito personal**

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todas las personas trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las organizaciones 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 los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas órdenes ostenten la titularidad. Asimismo, quedará excluido de la aplicación del presente Convenio el personal directivo de las organizaciones especificadas en el ámbito funcional y cuando así se acuerde entre la organización y el personal afectado.

### **Artículo 4.—Vigencia y duración**

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro (4) años: 2022, 2023, 2024 y 2025, extendiéndose del día 1 de enero de 2022 al día 31 de diciembre de 2025.

Los efectos del VI CISB serán desde la fecha de su publicación. Las regularizaciones salariales (atrasos) se realizarán dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de su publicación y la actualización salarial se llevará a cabo en el mismo mes, siempre que la publicación fuera antes del día 15; de no ser así, la actualización tendrá lugar el mes siguiente.

### **Artículo 5.—Denuncia y prórroga**

Concluida la duración pactada, el Convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de un (1) mes, las negociaciones para su renovación.

Denunciado el Convenio, sus cláusulas normativas y obligacionales, salvo el deber de paz, continuarán vigentes y plenamente aplicables hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio de Intervención Social de Bizkaia y/o alternativamente de la CAPV de acuerdo con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente.

Trascurridos veinte (20) meses desde la denuncia, si las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo Convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de conciliación, mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente. En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta que se acuerde un nuevo CISB.



### **Artículo 6.— *Prioridad aplicativa***

Al amparo del «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco» (BOPV núm.44, de 3 de marzo de 2017), el presente Convenio Colectivo sectorial gozará de prioridad aplicativa tanto durante el periodo expresamente pactado, como en su fase de ultraactividad establecida, sobre cualquier otro Convenio sectorial o Acuerdo de ámbito estatal preexistente o posterior a la firma de éste.

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.

### **Artículo 7.— *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 (1) 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 8.— *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 9.— *Comisión Paritaria***

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y otras atribuciones que legalmente le puedan corresponder.

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.

De acuerdo con la legislación de aplicación la Comisión Paritaria podrá poner en marcha procedimientos de modificación de este Convenio durante la vigencia del mismo, a través de acuerdos parciales que afecten a uno o varios preceptos, a través de la modificación de artículos existentes, o de la inclusión de nuevos, que pretendan una mejora de las condiciones materiales y jurídicas de las personas trabajadoras, y/o que pretendan mejorar la eficacia y eficiencia de las organizaciones y empresas del sector en este acuerdo regulado. Cuando se ponga en marcha estos procesos de negociación parcial se procederá de la siguiente forma:

1. La Comisión Paritaria del Convenio determinará los artículos y/o materias de modificación o nueva negociación.

2. La Comisión Paritaria del Convenio se transformará en Comisión Negociadora, que únicamente tratará de los artículos y/o asuntos determinados por la Comisión Paritaria como materias negociables del Acuerdo Parcial.
3. La Comisión Negociadora estará compuesta por todas las partes legitimadas para negociar, tanto de la parte social como empresarial, con la representatividad que tengan en el momento de la constitución de esta comisión negociadora de acuerdo con la legislación de aplicación.

#### **Artículo 10.— Composición**

La Comisión Paritaria, única para el Territorio Histórico de Bizkaia, estará integrada por doce (12) miembros, seis (6) en representación de las organizaciones empresariales, y otros seis (6) en representación de las centrales sindicales, firmantes del Convenio, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada una de las organizaciones miembros de las partes firmantes de este acuerdo tendrá asegurada, cuando menos, un (1) representante 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.

Todos los acuerdos deberán tomarse por mayoría de las representaciones de la parte social y empresarial con derecho a voto.

Serán miembros invitados permanentes con derecho a voz, pero no a voto todas aquellas organizaciones sindicales y empresariales con representación en el sector, aunque no hubieren firmado el mismo.

Todas las representaciones podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.

#### **Artículo 11.— Funcionamiento**

La constitución de la Comisión se hará dentro de los quince (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 (5) 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% de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50% tanto de la parte de las organizaciones como de la representación de las personas trabajadoras (en adelante, RLPT).

Las convocatorias de esta Comisión, las efectuará en principio la Presidencia, o en su defecto cualquiera de las partes, siendo la persona designada para la Secretaría la encargada de comunicar las decisiones.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiendo levantarse acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, así como registrarlos ante la Autoridad Laboral competente.

#### **Artículo 12.— Sede**

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en Bilbao, (Alameda Urquijo nº 2 - 3º izda. C.P. 48008).

#### **Artículo 13.— 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 co-

lectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de un (1) mes, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones podrán dirigirse a cualquiera de los componentes.

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 14.—***Definición*

Corresponde a las entidades a través de la Dirección, 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.

### **Artículo 15.—***De las sustituciones*

Se sustituirán desde el primer día las ausencias en los supuestos en que resulte imprescindible para garantizar los requisitos (ratios) de personal exigidos por la normativa, concurso público, concierto o convenio de colaboración, que resulte de aplicación o para garantizar la correcta prestación del servicio.

Cuando, en los Centros/Servicios con Especiales Necesidades de Protección y con Intervenciones con Especiales Necesidades de Protección, regulados en el artículo 29 de este Convenio colectivo, se produzca un caso previsto de ausencia justificada al puesto de trabajo (excluyendo las situaciones planificadas por calendario), y el cual se haya comunicado con quince (15) días de antelación, serán sustituidas desde el primer día.

Asimismo, cuando en estos mismos centros/servicios con Especiales Necesidades de Protección y con Intervenciones con Especiales Necesidades de Protección, se produzca una ausencia justificada a l puesto de trabajo no prevista, la sustitución se efectuará lo más rápido posible y nunca más allá de siete (7) días desde la comunicación de la ausencia. En estos casos, si no se procede a la sustitución en los plazos previstos, la entidad deberá acreditar y comunicar a la RLPT los motivos que han imposibilitado dicha sustitución.

En el resto de los casos previstos de ausencias justificadas que se comuniquen con quince (15) días de antelación, las entidades procurarán sustituirlas cuando así lo requiera el correcto funcionamiento del servicio.

### **Artículo 16.—***De las modificaciones de las condiciones de trabajo*

Las entidades no podrán aplicar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para atender a oscilaciones ordinarias, dentro de la actividad habitual, tales como excedencias y permisos, vacaciones o las situaciones de incapacidad temporal de sus personas trabajadoras.

### **Artículo 17.—***De la movilidad geográfica*

En todos los casos, a excepción de los que se produzcan dentro del Territorio Histórico de Bizkaia, la movilidad geográfica tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y se producirá previo acuerdo con ella.

TÍTULO III  
**CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**

CAPÍTULO I  
**CONTRATACIÓN**

**Artículo 18.— 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 organización por 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 Organizaciones del ámbito de la Intervención Social en Bizkaia 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 19.— 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 organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la RLPT la copia básica en un plazo breve, no superior a diez (10) días, a contar desde la firma de éste.

**Artículo 20.— 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 organizaciones afectadas procurarán que la contratación se efectúe atendiendo a las consideraciones y en las siguientes modalidades:

1. Contratación indefinida: este tipo de contratos se utilizarán 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, fijos discontinuos, etc.).

Además, bajo esta modalidad contractual estarán cuantas personas trabajadoras estén adscritas a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación figure cláusula de subrogación del personal contratado.

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 administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.

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 (10) 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.

Ante el llamamiento efectuado, la persona trabajadora fija-discontinua podrá solicitar la excedencia voluntaria prevista en el artículo 50 de este Convenio colectivo.

Las entidades deberán informar a la 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.

El periodo máximo de inactividad anual será de seis (6) meses siempre que el servicio o la actividad objeto de contratación, no supere los seis (6) 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 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 y que su necesidad esté debidamente justificada.

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, bien con carácter fijo o fijo-discontinuo.

Su duración máxima será de un (1) año. No obstante, si dicho contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un (1) 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 (90) 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 (90) días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que, en un periodo de veinticuatro (24) meses, hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho (18) 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 (2) o más contratos por circunstancias de la producción adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho (18) meses en un periodo de veinticuatro (24) meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

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 (12) días de salario por cada año de servicio.

4. Contrato de trabajo por sustitución de persona trabajadora: 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 dos (2) 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 (3) 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, permiso para cuidado del lactante, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

5. Contrato a tiempo parcial. En la voluntad de erradicar situaciones de precariedad, desde la firma del presente Convenio, las contrataciones a tiempo parcial tendrán una jornada ordinaria de trabajo no inferior a 20 horas semanales u 84 horas mensuales, salvo consentimiento expreso de la persona trabajadora.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, y su contenido detallado arriba, las organizaciones que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente Convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual prevista legalmente.

#### **Artículo 21.— De los contratos temporales**

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

A efectos de establecer criterios generales que permitan adecuar el volumen de la contratación de carácter temporal a las necesidades de contratación del sector, durante la vigencia de este Convenio se creará una Comisión de trabajo específica que se constituirá en el plazo de seis (6) meses desde la firma.

#### **Artículo 22.— Conversión en contrato indefinido**

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

#### **Artículo 23.— Contrato de relevo**

Las organizaciones podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus personas trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas 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 organización.

#### **Artículo 24.— Periodo de prueba**

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

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba, el cual será de tres (3) meses en todos los casos a excepción los grupos profesionales 4 y 5, en cuyo caso el periodo de prueba será de un (1) mes.

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

Terminado el periodo de prueba la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho periodo.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional.

#### **Artículo 25.— Reserva de plazas para personas con diversidad funcional**

La organización 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 diversidad funcional que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa.

La Dirección de la organización determinará, previo informe de la RLPT, cuáles son los puestos de trabajo reservados para esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de diversidad funcional, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

**Artículo 26.— Vacantes y puestos de nueva creación**

En toda contratación que se realice se favorecerá la promoción interna y la carrera profesional del personal de la organización.

Todas las organizaciones a las que les es de aplicación este Convenio deberán disponer, en el plazo de seis (6) meses desde la publicación del mismo, de una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a las personas trabajadoras de la entidad que al menos tengan seis (6) meses de antigüedad reconocida. La norma antes reseñada deberá contener al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta, y se regirá siguiendo, entre otros criterios, la antigüedad, la formación y/o titulación requerida, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones.

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.

Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial que lo soliciten tendrán prioridad en la cobertura de vacantes y puestos de nueva creación de la organización con mayor porcentaje de jornada, siempre que cumplan, en igualdad de condiciones con las otras personas candidatas, el resto de los criterios establecidos: antigüedad, formación y/o titulación requerida, la adecuación al puesto, etc. Las vacantes o puestos de nueva creación que se produzcan serán previamente ofertadas al personal de plantilla, y cubiertas con carácter preferente por el personal del mismo grupo o de grupos inferiores, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la entidad, y sopesando con la RLPT en el caso de existencia de bonificaciones de la Seguridad Social o subvenciones a la contratación.

En el caso de que, como consecuencia del proceso regulado en el párrafo anterior, se produjera una nueva vacante, la entidad deberá ofrecerla de nuevo a la plantilla, cualquiera que sea la modalidad contractual y la jornada de las personas trabajadoras, con los criterios establecidos en este artículo.

Cada entidad establecerá un sistema de registro de las personas con contratos de trabajo temporales, lo más adecuado a su tamaño, necesidades, organización, etc., de modo que se cuente con ellos de cara a su estabilización en las plantillas, 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.

**CAPÍTULO II****CESES****Artículo 27.— Cese voluntario**

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la organización tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con un periodo de antelación mínimo de quince (15) días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento.

Si la organización 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 28.— Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística**

En el marco del presente Convenio se constituirá en el plazo máximo de tres (3) meses, a partir de su publicación, la Comisión Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del Convenio.

Asimismo y en el marco de esta Comisión se tendrá como mandato impulsar, diseñar y ejecutar un Plan de Normalización Lingüística dirigido a las organizaciones y personas trabajadoras del sector de aplicación de este Convenio para lo que se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda.

CAPÍTULO IV  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**Artículo 29.— Seguridad y salud laboral**

Las organizaciones 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 las regulaciones que la complementan y desarrollan.

Las organizaciones que no tengan designada mutua de accidentes o se viesen en la necesidad de contratar una diferente, consultaran con carácter previo a la RLPT para la elección de la misma.

Todas las organizaciones afectadas por el presente Convenio tendrán contratados los servicios que garanticen la realización de un reconocimiento médico anual para todas las personas trabajadoras del sector.

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.
- El «burn out» se incluirá en las revisiones médicas.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el Comité de Seguridad y Salud o mediante las fórmulas que prevé la LPRL.

Los planes de PRL nuevos, o la revisión de los ya existentes, incluirán un apartado de riesgos psicosociales y «burn out». La revisión tendrá una periodicidad cuatrienal (salvo cambios en la configuración del servicio que hagan necesaria una nueva evaluación). La elaboración de esta Evaluación se llevará a cabo con la participación de la RLPT.

**De las especiales necesidades de protección. Evaluación y medidas.**

Las entidades deberán realizar una Evaluación de cada puesto de trabajo, y en especial de los riesgos psicosociales detectados en cada servicio y puesto concretos, así como de los riesgos por agresión que pudiera haber. Esta evaluación atenderá a dos criterios:

1. Por Centro o Servicio teniendo en cuenta:
  - Los espacios de trabajo (salida de emergencia, iluminación, distribución adecuada, pasillos, etc.).

- Los aspectos organizativos (trabajo en solitario, medidas de seguridad, etc.).
- Las incidencias previas habidas.
- Centros de Alta intensidad
- Servicios de 24 horas/365 días.

El resultado de la Evaluación determinará, en su caso, la intensidad de la necesidad especial de protección de los Centros/Servicios.

Para aquellos que sean calificados de especial necesidad de protección, las entidades deberán adoptar las medidas conducentes de manera preventiva (de seguridad activa, de seguridad pasiva y medidas directas para la evitación de agresiones físicas o psicológicas).

Se califican como Centros/Servicios con Especiales Necesidades de Protección, los vinculados al Sistema de acogimiento residencial de menores en situación de desprotección de Bizkaia, a excepción del programa básico y el programa de urgencia, es decir: «Programa Especializado de Atención a Adolescentes», «Programa de Preparación a la Emancipación», «Programa de Emancipación» y «Programa de Atención a niños, niñas adolescentes con graves discapacidades».

2. Por la tipología de la intervención con las personas usuarias, en los diferentes Centros/Servicios, teniendo en cuenta:

- Las funciones y tareas específicas del puesto de trabajo (relación directa/indirecta, medidas directas complejas con las personas usuarias, exposición en conflictos, etc.).

- El perfil y contexto de las personas usuarias en el momento de la intervención.

El resultado de la Evaluación determinará la intensidad de la necesidad especial de protección de esas intervenciones.

Para aquellas medidas directas que sean calificadas de especial necesidad de protección, las entidades deberán adoptar las medidas conducentes de manera preventiva (de seguridad activa, de seguridad pasiva y directas para la evitación de agresiones físicas o psicológicas).

Se califican como Intervenciones con Especiales Necesidades de Protección, las intervenciones siguientes que se desempeñen en los centros/servicios vinculados al sistema de acogimiento residencial de menores en situación de desprotección de Bizkaia antes mencionados: «acompañamientos en situaciones de crisis», «traslados no deseados de centro/servicio», «contactos complejos con familiares», «actuaciones necesarias de inmovilización física», «comunicaciones conflictivas a los usuarios».

En todas estas situaciones con Especiales Necesidades de Protección, a fin de evitar agresiones a las personas trabajadoras, la intervención se realizará en pareja, nunca en solitario.

En estas evaluaciones, y todo su desarrollo y aplicación, deberá participar la RLPT.

A lo largo del año 2025 se constituirá una Comisión con participación paritaria que abordará de manera específica el estudio y la elaboración de informes acerca de la situación de las necesidades de especial protección, tanto en los diferentes servicios y recursos del sector, como en los distintos tipos de intervenciones que se lleven a cabo en los mismos. Informes que se tendrán en cuenta de cara al siguiente Convenio colectivo.

### **Previsiones específicas para la situación de embarazo y lactancia**

Las organizaciones realizarán una valoración específica de los puestos de trabajo para evitar el riesgo y adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias. Las incidencias recogidas y/o detectadas en los puestos de trabajo, y también en los servicios o puestos de trabajos de nueva creación con similares características, servirán para adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias.

La evaluación de los riesgos deberá incluir la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo

que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, valorando siempre el riesgo existente de agresiones abdominales o de estrés psicosocial.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora y/o en el caso de que la trabajadora tuviera funciones de atención directa en los centros/servicios calificados de Especial Necesidad de Protección, 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.

De no ser esto posible, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente, exento de riesgos a estos efectos, sin que ello suponga menoscabo alguno en su retribución.

Si dicho cambio de puesto o función no resultara posible, la entidad lo pondrá en conocimiento de la mutua colaboradora con quien tuviera concertada la cobertura de las contingencias profesionales a fin de que se reconozca la situación de riesgo en el embarazo.

En los puestos de trabajo de atención directa de los Centros/Servicios con Especiales Necesidades de Protección, la entidad facilitará la documentación necesaria a la trabajadora embarazada a fin de que pueda obtener la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

La entidad deberá determinar, previa consulta con la RLPT, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

**Previsiones específicas en materia de acoso sexual.**

La entidad desarrollará junto con la RLPT un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que recogerá también el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género específico para toda la plantilla, y garantizará los canales de denuncia que fije el protocolo y el tratamiento confidencial de las mismas.

TÍTULO IV

**JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

CAPÍTULO I

**JORNADA**

**Artículo 30. — Jornada máxima**

Año 2022: la jornada máxima anual será de 1.605 horas (=1.577 horas de jornada máxima efectiva por artículo 23 del ET y por h) artículo 42 de este Convenio).

Año 2023: la jornada máxima anual será de 1.605 horas (=1.577 horas de jornada máxima efectiva por artículo 23 del ET y por h) artículo 42 de este Convenio).

Año 2024: la jornada máxima anual será de 1.605 horas (=1.577 horas de jornada máxima efectiva por artículo 23 del ET y por h) artículo 42 de este Convenio).

A partir del día uno de enero del año dos mil veinticinco (01/01/2025), la jornada máxima anual será de 1.592 horas (=1.564 horas de jornada máxima efectiva por artículo 23 del ET y por el artículo 42.h) de este Convenio).

La reducción de jornada máxima no afectara al número mínimo de días de vacaciones.

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 RLPT.

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 quince (15) días naturales.

En caso de imposibilidad de acuerdo, la propia Comisión solicitará un procedimiento de mediación del PRECO para tratar de zanjarlo, cuyo resultado final deberá ser comunicado a la parte solicitante de la autorización en el plazo de un (1) mes contado desde la solicitud.

Se acuerda no hacer uso unilateral del 10% de flexibilidad que establece el artículo 34.2 del ET, sin perjuicio de los acuerdos que sean legalmente posibles entre la dirección de cada empresa y la persona trabajadora, que requerirán el visto bueno de la RLPT en el caso de que exista, y del resto de los acuerdos preexistentes a este Convenio en los centros o proyectos de carácter residencial y funcionamiento continuo.

Se mantendrá el sistema de incorporar el 100% de la jornada anual a los calendarios laborales.

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

Asimismo todas las organizaciones 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 organización y tantos subcalendarios articulados con el primero como unidades funcionales, programas o proyectos con horarios diferentes del general haya.

El calendario laboral general y los subcalendarios, que incluirán la totalidad de la jornada anual, se negociarán y se procurarán acordar entre los agentes sociales que según la ley estén legitimados.

En todo caso se respetarán los acuerdos preexistentes a este Convenio.

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.

Del mismo modo, se podrá llegar a acuerdos de movilidad horaria en aquellos puestos cuya naturaleza y finalidad no sólo lo permitan sino que sea lo más adecuado para una correcta intervención.

### **Artículo 31.— De la reducción de la jornada para personas trabajadoras mayores de 60 años**

Se establece una reducción de siete (7) horas de jornada máxima anual por cada trienio de antigüedad hasta un máximo de cinco (5) trienios (35 horas) destinada a personas trabajadoras que hayan cumplido sesenta (60) años y lleven diez (10) años o más de antigüedad en un puesto de trabajo incluido dentro del ámbito funcional del Convenio. La reducción podrá aplicarse directamente sobre el calendario laboral, o acumularse en jornadas completas, a elección de la persona trabajadora.

Las organizaciones sujetas al presente Convenio tratarán, en la medida de lo posible desde el punto de vista organizativo y de gestión, de reubicar a las personas trabajadoras mayores de sesenta (60) años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados. Asimismo, éstas tendrán un derecho preferente en la elección del turno de trabajo, cuando sea posible.

La reubicación será en todo caso con acuerdo entre las partes y previa consulta a la RLPT.

### **Artículo 32.— Trabajo nocturno**

Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo efectivo que presten entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana aquellas personas trabajadoras no contratadas específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno.

El trabajo nocturno en estado de vigilia tendrá un cómputo de 125% del tiempo de presencia como compensación.

El trabajo nocturno que no se realice en estado de vigilia (incluyendo la posibilidad de descansar durmiendo), computará a efectos del cumplimiento de la jornada de trabajo, el 100% del tiempo de presencia.

Con carácter excepcional para aquellas organizaciones que tengan acuerdos laborales de carácter general o efecto colectivo, en los que se establezcan cómputos dife-

rentes así como compensaciones específicas por las horas de trabajo nocturno que se realizan en estado de no vigilia, les será de aplicación lo que señalen sus respectivos acuerdos. La compensación fijada en dichos acuerdos, nunca podrá ser inferior al valor del 100% del tiempo de presencia.

En el caso de que la aplicación de este artículo, en las organizaciones del sector, genere discrepancias, se obligan las partes a que, previo a cualquier procedimiento de reclamación de carácter colectivo, las mismas sometan el asunto motivo del conflicto a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

## CAPÍTULO II VACACIONES

### **Artículo 33.— Vacaciones**

Para todos los años de vigencia del presente Convenio las vacaciones mínimas anuales serán:

En aquellos subsectores o actividades que se preste servicio de lunes a viernes, 32 días laborables o 44 días naturales.

En aquellos subsectores o actividades que se preste servicio de lunes a sábado, 38 días laborables o 44 días naturales.

En aquellos subsectores o actividades que se preste servicio de lunes a domingo, 44 días naturales.

En todos los casos 3 días podrán ser dispuestos como días de asuntos propios. En este último caso, dichos días deberán ser solicitados con carácter previo a fin de garantizar el funcionamiento de servicio.

Las vacaciones, si no se disfrutan por meses completos, comenzarán a contarse a partir del primer día laborable que tuviere el calendario asignado a la persona trabajadora y después del descanso semanal que le corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora su disfrute durante el año natural al que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que lo haya originado y el tiempo transcurrido.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

El salario correspondiente a un mes en el que se disfruten total o parcialmente las vacaciones, comprenderá los mismos conceptos salariales que un mes sin vacaciones; salario base, y en su caso antigüedad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad, complemento de responsabilidad, además de las cantidades correspondientes a los pluses de festivos y domingos, festivos de especial significación, por el número de horas efectivas trabajadas.

## CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### **Artículo 34.— Clasificación profesional**

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en nuestro Convenio a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la realidad de las organizaciones y titulaciones del sector, se establece una clasificación profesional por Grupos Profesionales.

El personal laboral que presta sus servicios en las organizaciones y entidades sujetas al presente Convenio estará por tanto, clasificado, a partir de la entrada en vigor del presente mismo, en quince (15) Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en quince (15) Grupos Profesionales, y conforme con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a través de la conjunta ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimien-

tos 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 específico, 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 aquellas y de los puestos de trabajo en el Grupo Profesional correspondiente atendiendo a 5 Niveles y 3 Áreas Funcionales:

- Área de Intervención (personal encargado en tareas propias de la intervención social o de la Educación no formal y Animación sociocultural).
- Área de Administración y Gestión (personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma).
- Y el Área de Servicios y Actividades Auxiliares (personal encargado de tareas auxiliares o de servicios anexos a la actividad principal).

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.

La movilidad funcional tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, y se producirá previo acuerdo con el trabajador/a, salvo cuando se produzca dentro de su Grupo Profesional, debiendo ser preavisada esta modificación con un plazo superior a siete (7) días, argumentando las circunstancias que lo generan y el plazo de tiempo estimado para el que se produce.

#### *Nivel 1*

Personal encargado de tareas que requiera máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria superior (licenciaturas o estudios de postgrado) 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 1.A. Área de Intervención: Psicólogo/a; Médico/a, Abogado/a, Titulado/a Superior en Intervención Social, etc.  
Titulaciones superiores además de las mencionadas: Pedagogía, Psicopedagogía, Sociología, Antropología, CC. Ambientales, Humanidades, Biología, etc.
- Grupo profesional 1.B. Área de Administración y Gestión: Titulado/a Superior en Administración y Gestión.  
Titulaciones superiores: Economía, licenciatura en CC. Empresariales, CC. del Trabajo Abogacía, Ingeniería de organización, etc.
- Grupo profesional 1.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados/as Superiores.

#### *Nivel 2*

Personal encargado de tareas que requiera altos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria media (diplomatura o grados) 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: Educador/a Social, Trabajador/a Social, Titulado/a Medio en Intervención Social, ATS-DUE, Jefe/a de Taller 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: Titulado/a Medio/a en Administración y Gestión, Diplomado/a en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.

Titulaciones medias además de las mencionadas: Diplomatura en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.

- Grupo profesional 2.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados/as medios/as.

### *Nivel 3*

Personal encargado de tareas que requiera 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: Integrador/a Social, Auxiliar educativo/a de centros residenciales de menores.

Titulaciones equivalentes además de las mencionadas: Técnico/a Superior en Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Educación Infantil, etc.

Animación Sociocultural, Educación Medioambiental, Educación de Consumo, Informador/a juvenil, y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.

- Grupo profesional 3.B. Área de Administración y Gestión: Técnico/a Superior en Administración y Finanzas, técnico/a Superior en Secretariado, etc.
- Grupo profesional 3.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Técnico/a Superior en Restauración, Técnico/a Superior en Turismo, etc.

### *Nivel 4*

Personal encargado de tareas que requiera 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: Monitor/a, Técnico/a en Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Atención Socio sanitaria, etc. Monitor/a de educación no formal (monitor/a de aula matinal, de programas y proyectos en el medio natural, de centros cívicos, de ludotecas, de salas de encuentro, de necesidades especiales, de actividades extraescolares, medioambientales, de museos, de consumo, de talleres no formativos, de colonias y campamentos, de actividades de vacaciones y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.)
- Grupo profesional 4.B. Área de Administración y Gestión: Administrativo/a.
- 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 camareros/as, gobernante/a, 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 se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

- Grupo profesional 5.A. Área de Intervención: Cuidador/a.
- Grupo profesional 5.B. Área de Administración y Gestión: personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma, Auxiliar Administrativo/a.
- 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, control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, conserjería, recepción de visitas, etc.

### CAPÍTULO IV

#### **ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

#### **Artículo 35.— Salario base e incrementos anuales**

Las tablas salariales del año 2022 responderán a la fórmula Salario del año 2021 + 0%.

Las tablas salariales del año 2023 responderán a la fórmula Salario del año 2022 + 3,1%.

Las tablas salariales del año 2024 responderán a la fórmula Salario del año 2023 + 4%.

Las tablas salariales del año 2025 responderán a la fórmula Salario del año 2024 + 6%, con una garantía mínima del IPC del año 2024 + 2%.

Este Convenio colectivo extenderá sus efectos económicos durante el año 2026 mediante los siguientes incrementos diferidos:

- Desde enero a septiembre del año 2026: tablas salariales del año 2025 + 6,5% con una garantía mínima del IPC del año 2025 + 2%.
- Desde octubre del año 2026 (sin efecto en la paga extraordinaria del mes de junio del año 2026): tablas salariales del año 2026 + 4,4 % sobre el salario base mensual de enero del año 2026.

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales salvo al plus de antigüedad, que no experimentará incremento alguno.

Ver Anexo.

#### *Claúsula de garantía del poder adquisitivo*

En enero del año 2027 se revisarán las tablas salariales conforme a la siguiente fórmula: se tomará el diferencial entre el sumatorio de los IPCs de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026, incrementado en un 2%, y el sumatorio de los porcentajes fijos aplicados durante la vigencia del Convenio y se actualizarán las tablas del año 2027 conforme a ese diferencial en caso de ser superior.

En todos los casos, la referencia realizada al IPC corresponde al de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

#### **Artículo 36.— Plus de Antigüedad**

Por cada trienio vencido hasta un límite de cinco (5) trienios, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo.

El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la primera nómina del mes de su vencimiento, por lo tanto, el importe íntegro del plus de antigüedad será devengado en la nómina correspondiente al mes en el que se genere.



La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la organización, independientemente del tipo de contrato suscrito con la persona trabajadora. Se añadirán a tal efecto todos los periodos que la persona hubiera estado prestando servicio en la organización independientemente de si hubiera habido interrupciones y de la duración de los mismos.

### **Artículo 37.— 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 trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

Las organizaciones comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, elaborarán de forma pactada con la RLPT si la hubiera, un sistema de definición de complementos funcionales adaptado a su estructura organizativa. El número de tramos económicos descritos no agotan las posibilidades de que las partes pacten en el marco de las organizaciones un aumento de estos, o que los aplicados sean solo algunos de los descritos en función del tamaño de la organización, 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 y la complejidad de la integración de estos factores.

En cualquier caso las organizaciones 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 cuatro (4) personas y/o un volumen económico mayor de 100.000 euros anuales.

### **Artículo 38.— Pagas extraordinarias**

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un (1) mes el importe de dos (2) 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 organización 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 RLPT en la organización, podrá acordarse el prorrateo de las dos (2) gratificaciones extraordinarias entre las doce (12) mensualidades.

### **Artículo 39.— Pluses de Nocturnidad, Turnicidad, de Domingos y/o Festivos, de festivos de especial significación y de Disponibilidad o Guardia localizada**

El plus de nocturnidad se abonará como compensación a las personas contratadas expresamente para realizar su actividad laboral sólo en horario nocturno.

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 para la persona la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con prestación de servicios 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 trabajadora estará en el de noche más de dos (2) 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 de personas trabajadoras que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

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, entendiéndose como tal que se trabajen más de 24 horas 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 alguno de estos turnos exija trabajo en fin de semana, entendiéndose como tal que se trabajen más de 24 horas entre sábado y domingo 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 en el presente artículo o sobre los que hubiere falta de acuerdo o sospecha de un uso fraudulento de la definición de turnicidad establecida en este artículo.

El plus de domingos y/o festivos, si se percibirá por los festivos efectivamente trabajados y no se percibirá el plus de domingos cuando ya se perciba el plus de turnicidad y uno de los turnos/horarios rotativos sea el de fin de semana.

Se denominan días festivos de especial significación los días y horas comprendidas entre las 17 horas del día 24 de diciembre y las 24 horas del día 25 de diciembre, así como los comprendidos entre las 17 horas del día 31 de diciembre y las 24 horas del día 1 de enero.

Los pluses de nocturnidad y turnicidad para cada categoría se han recogido en el Anexo, con cantidades a abonar en 12 mensualidades o en la proporción correspondiente a los días de trabajo en el caso de meses no completos.

Los pluses de domingos y/o festivos, y festivos de especial significación se han recogido en el Anexo, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo durante los mismos y en su caso también la compensación en días u horas.

El plus de disponibilidad y/o guardia localizada es incompatible con percibir cualquier complemento de responsabilidad.

En el caso de necesidad por parte de la empresa de contar con la disponibilidad o guardia localizada de las personas trabajadoras, que no cuenten con su compensación a través de un complemento de responsabilidad, deberán para poder ser utilizadas, acordarse entre la RLPT y la entidad al menos los siguientes conceptos: el importe de la compensación económica, la compensación horaria, los gastos de desplazamiento y el tiempo de incorporación.

De no llegarse a un acuerdo en los citados conceptos por parte de la RLPT y la entidad, no se podrá contar con la disponibilidad o guardia localizada de las personas trabajadoras que no tengan reconocido un complemento de responsabilidad, y será la Comisión Paritaria la que establezca unos mínimos de cada concepto a aplicar.

En ningún caso la guardia localizada aquí definida, se utilizará para la cobertura ordinaria de un puesto de trabajo, sino para atender una situación de emergencia.

#### **Artículo 40.— Cobro durante el periodo de I.T**

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario hasta alcanzar el 100% de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

Las personas trabajadoras que inicien una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes desde noventa (90) días antes de la publicación del presente Convenio, recibirán durante los primeros doce (12) meses, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% de su base reguladora desde el primer día de la baja médica, incluidos los incrementos salariales producidos en ese periodo.

No obstante, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes hasta noventa (90) días antes de la publicación del presente Convenio, recibirán durante los primeros doce (12) meses, el complemento necesario hasta alcanzar el 90% de su base reguladora desde el primer día de la baja médica, incluidos los incrementos salariales producidos en ese periodo.

Asimismo, a partir del día 1 de enero de 2026, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, una vez finalizados los doce (12) primeros meses, recibirán durante los meses decimotercero (13) a decimoquinto (15) de su baja médica, ambos inclusive, el complemento necesario hasta alcanzar el 90% de su base reguladora, incluidos los incrementos salariales producidos.

Los complementos de incapacidad temporal descritos en los párrafos anteriores, dejarán de percibirse en el caso de finalizar la relación laboral con la entidad, salvo que la situación de incapacidad temporal sea por contingencias profesionales.

En todo caso, para recibir los complementos señalados en el presente artículo será necesario aportar el parte oficial de baja desde el primer día de la incapacidad temporal ya sea de enfermedad común o accidente no laboral, ya sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional no siendo válidos a tal efecto los justificantes médicos de reposo.

La empresa acordará con la RLPT la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa.

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, salvo que exista acuerdo con la RLPT, para que este lo continúe realizando una entidad colaboradora del INSS, a la finalización del contrato vigente con la misma si existiera.

#### **Artículo 41.— Pago de kilometraje**

A partir de la publicación de este Convenio Colectivo, la persona trabajadora que, por razones del ejercicio de sus funciones, deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0,36 euros/km.

A partir del día 1 de enero del 2025 este importe se actualizará conforme a los incrementos salariales establecidos en el artículo 30 de este Convenio desde ese año.

Además se abonarán los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Para que se proceda al abono de este concepto será necesario que la organización 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 veinte (20) euros en cuyo caso la organización adelantará el coste del mismo.

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

TÍTULO V  
**LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

CAPÍTULO I  
**LICENCIAS**

**Artículo 42.—*Licencias retribuidas***

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

- a) Quince (15) días en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración.
- b) b.1. Cinco (5) días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
- b.2. Hasta tres (3) días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto en el que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a ciento ochenta (180) km, el plazo se verá ampliado en dos (2) días. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
- c) Un (1) día laborable por traslado de domicilio habitual.
- d) 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% de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la organización pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia especial regulada en el artículo 45 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.
  - Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante un máximo de ocho (8) horas anuales por alguno de los motivos siguientes: asistir a los servicios de salud mental como paciente o como acompañante de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad sean estos servicios de titularidad pública o privada; asistir a sesiones de rehabilitación y fisioterapia; asistir a los servicios sociales bien como destinataria de los mismos, bien como acompañante de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad incluido la presencia en consultas de valoración de la dependencia y causas análogas.

- Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.
- e) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.
- h) Un (1) día de libre disposición, considerado a todos los efectos como efectivamente trabajado. Para hacer efectivo su disfrute, se solicitará con una antelación mínima de siete (7) días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que, por razones organizativas justificadas por escrito, no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada. En todo caso se disfrutará sin necesidad de justificación, antes de finalizar el año.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. En los casos señalados, tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro (4) días al año, debiendo aportar la persona trabajadora, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

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

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

#### **Artículo 43.— *Licencias no retribuidas***

Todo el personal con más de un (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 tres (3) días, y se le unirán aquellos días anexos a este periodo que correspondan al descanso semanal, festivos o vacaciones.

Deberá serle concedido a la persona solicitante, si la petición se hace con un preaviso de quince (15) días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal en las empresas de más de 40 personas trabajadoras. Para las empresas de menos de 40 personas trabajadoras serán 2 los que simultáneamente podrán disfrutar de este permiso.

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

#### **Artículo 44.— *Pausas y reducción de jornada por cuidado del lactante***

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para

el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez (10) meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una (1) hora con la misma finalidad o podrá acumularlo en 14 días naturales, disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad, salvo cálculo más favorable según el calendario laboral individual.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el derecho de conciliación.

Cuando ambas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce (12) meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez (10) meses.

#### **Artículo 45.— *Nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor y de persona dependiente o con diversidad funcional***

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce (12) meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante diecinueve (19) semanas, veintiún (21) semanas en caso de parto múltiple, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Ello no obstante, el disfrute de las semanas decimoséptima (17.<sup>a</sup>) a decimonovena (19.<sup>a</sup>) podrá ser cedido al progenitor distinto de la madre biológica o podrá repartirse entre ésta y el progenitor distinto a ella.

La coincidencia de la licencia por maternidad con el periodo vacacional no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 28 de este Convenio.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la organización abonará el complemento necesario para completar el 100% de la base reguladora.

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute a tiempo parcial de este permiso en los términos previstos en la legislación vigente.

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis (16) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) 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 (6) semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete (7) días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis (6) 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 de menor, una vez transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce (12) meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro (4) semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince (15) 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 (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la organización y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la organización, con una antelación mínima de quince (15) días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma organización, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

6. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de diecinueve (19) semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis (6) 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 de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez (10) semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce (12) 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 de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la organización con una antelación mínima de quince (15) días. La suspensión de estas diez (10) semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la organización y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince (15) días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez (10) semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 6 de este artículo tendrá una duración adicional de dos (2) semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

8. 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 parto o el lactante cumpla nueve (9) 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.

9. 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 (6) 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 (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.

10. 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 en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del ET.

11. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un (1) año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho (8) años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho (8) semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la organización con una antelación de diez (10) días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la organización.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la organización, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### ***Artículo 46.—Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos***

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años 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.

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



La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o 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, del 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 persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés (23) años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho (18) años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho (18) años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés (23) años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis (26) años si antes de alcanzar veintitrés (23) años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor de la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la misma, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la organización ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

El derecho a la reducción de la jornada diaria, semanal y anual entre un octavo y la mitad de la jornada, por motivo de cuidado de menores de doce (12) años o familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá tener una distribución que afecte al número de jornadas trabajadas, esto es, la reducción se podrá hacer sobre el número de días trabajados semanalmente sin afectar ni disminuir la jornada diaria. Esta reducción-acumulación de la reducción diaria de la jornada en jornadas completas u otros periodos deberá acordarse entre la dirección de cada empresa y la persona trabajadora, a iniciativa de cualquiera de las partes, sin perjuicio del cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento en materia de trabajo y seguridad social.

CAPÍTULO II  
**EXCEDENCIAS**

**Artículo 47.—Excedencia forzosa**

La excedencia forzosa se concederá, cuando imposibilite la asistencia al trabajo, por:

- a) Designación o elección para un cargo público representativo.
- b) Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.
- c) 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 todos los efectos no solo retributivos (antigüedad) sino también indemnizatorios. Esta excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) 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 del titular. Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

**Artículo 48.—Excedencia especial para atender a familiares**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco (5) años por atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos (2) años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad o diversidad funcional no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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 (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por una persona suplente. Ésta cesará su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el período de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

#### **Artículo 49.— Excedencias especiales**

Las excedencias especiales se concederán:

- a) Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.
- b) Por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones de reconocido prestigio y siempre que el trabajador o la trabajadora tengan cinco (5) años de antigüedad en la organización.

Cuando la persona trabajadora con un mínimo de cinco (5) años de ejercicio activo continuado en la organización solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres (3) años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres (3) años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante los dos (2) primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

En cualquier caso, las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna aunque dicho periodo 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 (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) 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, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

#### **Artículo 50.— Excedencia voluntaria**

La persona trabajadora con un mínimo de un (1) año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria de un periodo no inferior a cuatro (4) meses ni superior a cinco (5) años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres (3) años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por una persona suplente, al menos durante el periodo de reserva acordado. Ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, la persona trabajadora 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 organización.

Para las excedencias voluntarias solicitadas a partir de la publicación del presente Convenio colectivo, si la persona trabajadora dispusiera de más de diez (10) años de antigüedad en la entidad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos (2) primeros años de la excedencia.

#### **Artículo 51.— De la jubilación**

Según la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 52.— 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 53.— Reincorporación por fin de excedencia**

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

A la finalización del periodo de excedencia, la persona trabajadora dispondrá de treinta (30) días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por la persona trabajadora deberá ser notificada a la organización a lo largo de la última semana del periodo de excedencia.

El titular de la organización deberá ratificar, por escrito, a dicha persona trabajadora 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 reincorporación de la persona titular.

**Artículo 54.— Incapacidad permanente**

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos (2) años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio de órgano de cualificación, la situación de incapacidad de la persona 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.

**TÍTULO VI****MEJORAS SOCIALES****Artículo 55.— Ropa de trabajo**

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo, dos (2) veces al año, al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, a partir de la fecha de publicación de este Convenio colectivo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de 119 €/año.

A partir del día 1 de enero del 2025, dicho importe se actualizará aplicando los incrementos salariales recogidos en el artículo 30 de este Convenio desde ese año.

**Artículo 56.— Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento**

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

- a) El personal que atienda a 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 comunidades terapéuticas.
- b) El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

### **Artículo 57.— Seguro de responsabilidad civil**

Las organizaciones contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe mínimo de 360.000,00 euros.

### **Artículo 58.— 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 cuatro (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 Administración responsable, y a la RLPT con siete (7) días naturales de antelación 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.

Recibida la documentación, la RLPT podrá emitir informe al respecto.

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

Esta misma información se facilitará en el momento oportuno tanto a la entidad entrante como a su RLPT, 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.
- 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 RNT (Relación Nominal de Trabajadores) y del RLC (Recibo de Liquidación de Cuotas a la Seguridad Social).
- Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

No obstante, las empresas entrante y saliente deberán compensarse económicamente entre sí por las cuantías brutas, en concepto de vacaciones abonadas o disfrutadas, así como por la cotización a la Seguridad Social de dichas vacaciones, de manera que ambas empresas asuman el coste de ambos conceptos proporcionalmente al tiem-

po de servicio prestado y cobrado durante dicho año natural. También se compensarán entre sí los costes de sustitución de vacaciones, en caso de que dicha sustitución fuera necesaria para la correcta ejecución del servicio.

## TÍTULO VII

### DERECHOS SINDICALES

#### **Artículo 59.—Derechos sindicales**

Los Comités de Empresa, las personas Delegadas de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) 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.
- c) 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 organización, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la organización, los delegados y delegadas 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 L.P.R.L. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeadada por la organización. Deberá realizarse dentro del horario laboral.
- e) Las personas delegadas de personal, miembros de Comité de Empresa y/o las personas trabajadoras designadas para la negociación del Convenio, dispondrán durante el periodo de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su inmediato superior. Asimismo dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o persona Delegada de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: persona Delegada de Personal o miembros del Comité de Empresa:
  - Hasta cincuenta personas trabajadoras, quince horas.
  - De cincuenta y un personas trabajadoras a doscientos cincuenta, veinte horas.
  - De doscientos cincuenta y una a quinientas personas trabajadoras, treinta horas.
  - De quinientas una a setecientos cincuenta personas trabajadoras, treinta y cinco horas.
  - De setecientos cincuenta y una en adelante, cuarenta horas.
- f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio 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 organización, de acuerdo con la RLPT. Será responsabilidad de las personas responsables sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.
- g) 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 ser electora y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

- h) La organización facilitará a los Comités de Empresa, personas Delegadas de Personal, y Secciones Sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Las personas Delegadas de una misma empresa podrán ceder parte, o todo el crédito horario sindical del que disponen, descrito en el anterior punto e), y acumularlo en otra persona representante que haya sido elegida bajo la misma candidatura sindical.

Este derecho lo será tanto para personas Delegadas de Personal de empresas de menos de cincuenta (50) personas trabajadoras como para las representantes sindicales de empresas de más de cincuenta (50) personas trabajadoras, así como para las personas Delegadas de Sección Sindical legalmente reconocidas.

Asimismo el crédito sindical será computado de forma cuatrimestral, salvo que en el ámbito de una empresa se acuerde otro periodo como referencia, pudiéndose redistribuir su disfrute de forma irregular durante tal período previa comunicación escrita a la entidad a efectos organizativos.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas del sector, según lo establecido en la LOLS, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

#### **Artículo 60.— Asambleas**

Las personas Delegadas de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras y el 30% en los de menos de cincuenta (50) personas trabajadoras sin superar nunca la exigencia de un máximo de diez (10) personas trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de veinticuatro (24) horas, previa comunicación a la organización.

### TÍTULO VIII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 61.— Régimen disciplinario**

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

- a) 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 organización, 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 (2) a cinco (5) días en un (1) 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.
- b) Faltas graves:
- La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la organización o a las personas usuarias.
  - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco (5) días y menos de diez (10) al mes.

- La reincidencia en la comisión de hasta tres (3) 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 (3) días al mes.
- c) 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 diez (10) días al mes o durante más de treinta (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 (2) faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

#### **Artículo 62. – Sanciones**

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a catorce (14) días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince (15) a treinta (30) días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días; las graves, a los veinte (20) días, y las muy graves, a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que la organización tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) 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.

#### **Artículo 63. – Tramitación y prescripción**

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o personas delegadas de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

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 sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente, salvo manifestación en contra por parte de la persona interesada, se dará traslado al Comité de Empresa o personas Delegadas de Personal, 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 (5) días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, las personas Delegadas, la Sección Sindical, la persona trabajadora, o ninguna de ellas, hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora



la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

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, personas Delegadas de Personal 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 de garantía.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis (6) meses de haberse cometido.

#### 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 organizaciones, 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.

##### **Disposición Adicional Segunda.— De la promoción y normalización lingüística**

A partir de la creación de la Comisión de Formación y Normalización Lingüística, ésta desarrollará un proceso de normalización regulado, progresivo y completo. De este modo, presentará un Plan de Normalización Lingüística a las organizaciones a las que es de aplicación el presente Convenio. Para ello, se elaborará un primer diagnóstico respondiendo a los puntos que en el mismo se detallen para iniciar el diseño del Plan.

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).

Asimismo las organizaciones deberán desarrollar un Plan de Promoción y Normalización del Euskera. Igualmente, las organizaciones se comprometen a incluir en su Plan las medidas necesarias para normalizar el uso interno de la lengua vasca, en especial lo referido a comunicaciones, notas y avisos que se publiquen con carácter interno en la organización.

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

##### **Disposición Adicional Tercera.— Cláusula de inaplicación salarial**

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación de las condiciones laborales aquí pactadas de acuerdo con el artículo 82.3 del ET, deberán cumplir con el siguiente procedimiento:

Comunicación a la RLPT de las causas por las cuales manifiesta su interés para no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la representación de los y las trabajadoras pueda proceder a su examen. Apertura de un periodo de consultas de quince (15) días entre la empresa y la RLPT. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Tras el agotamiento del periodo de consultas, y la intervención de la Comisión Paritaria, sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos PRECO (conciliación o mediación), en cuyo caso el arbitraje y la

posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE sólo será posible con el acuerdo entre la representación empresarial y la RLPT.

**Disposición Adicional Cuarta.**— *De la puesta en marcha de estudios sobre el sector en materia de siniestralidad y penosidad en el trabajo y la solicitud a la administración competente del establecimiento de coeficientes reductores y de la anticipación de la edad de jubilación para aquellos grupos de personas trabajadoras sometidos a riesgos relacionados con la turnicidad, nocturnidad, ritmos de producción y riesgos de naturaleza psicosocial y otros*

El Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, fija los procedimientos para solicitar la aplicación de coeficientes reductores y de anticipación de la edad de jubilación para grupos de personas trabajadoras que por desempeñar su actividad en entornos laborales donde los ritmos de producción, la turnicidad, nocturnidad, riesgos de naturaleza psicosocial, peligrosidad y otras, resultan de excepcional penosidad y experimentan un incremento notable del índice de siniestralidad -conformado por el índice de accidentes de trabajo y/o el índice de enfermedades profesionales-, a partir de una determinada edad. Asimismo se establecen los supuestos a los que les es de aplicación esta norma y quiénes son las personas jurídicas legitimadas para solicitar la puesta en marcha del procedimiento.

Pues bien, hay en el ámbito funcional de aplicación de este Convenio subsectores y áreas de trabajo relacionadas con servicios residenciales y/o de actividad continua -las 24 horas de los 365 días del año-, en el que sus personas trabajadoras están sometidas a ritmos de producción gravosos, a trabajo nocturno, a sistemas de turnos de trabajo irregulares, a jornadas de trabajo con carga horaria excepcional y a un alto índice de riesgos psicosociales, debido a que la naturaleza del trabajo pone a las personas trabajadoras de forma constante en contacto con personas muy vulnerables, en grave riesgo de exclusión o en exclusión total.

Siendo así, estos grupos de personas trabajadoras estarían en condiciones de acceder a que se establezcan para ellas coeficientes reductores y poder anticipar así su edad de jubilación -artículo 2.a y b. del RD 1698/2011-. Por lo tanto las organizaciones firmantes de este Convenio, estando legitimadas para instar a la Administración el inicio del procedimiento -artículo 10.b de la misma norma-, acuerdan:

- Que, en el plazo de seis (6) meses a partir de la publicación de este Convenio, la Comisión Paritaria del mismo pondrá en marcha los mecanismos necesarios para instar a la Administración a que ésta contemple la posibilidad de aplicar coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación de ciertos grupos y colectivos de personas trabajadoras que están sometidas a una mayor accidentabilidad y siniestralidad laboral por los motivos descritos.
- Que la misma impulse que las Administraciones contratantes de nuestros servicios, así como la Seguridad Social y el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, pongan los medios materiales y técnicos necesarios para realizar los estudios pertinentes que puedan avalar la pretensión antes descrita.

**Disposición Adicional Quinta.**— *Trabajo a distancia y teletrabajo*

En todo lo relacionado con el trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En el plazo de seis (6) meses, desde la publicación del presente Convenio, se creará una Comisión que abordará de manera específica el estudio del trabajo a distancia y teletrabajo y desarrollará las siguientes cuestiones:

1. Definición del trabajo a distancia y regulación laboral vigente.

2. Registro de jornada.
3. Salud laboral y riesgos psicosociales.
4. Todas aquellas cuestiones que la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, encomienda a la negociación colectiva, así como las que la propia Comisión considere oportuno trabajar.

#### **Disposición Adicional Sexta. — Planes de Igualdad**

Las organizaciones deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus Planes de Igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres (3) meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, es decir, cincuenta (50) personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### **Disposición Final Primera**

Asimismo, la Comisión Negociadora estudiará fórmulas para regularizar el cómputo de jornadas especiales y otras cuestiones específicas del ámbito del Ocio Educativo y la ASC.

##### **Disposición Final Segunda**

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

##### **Disposición Final Tercera**

Las partes firmantes, del presente Convenio Colectivo, valorando el histórico y la trayectoria de acuerdos y avances hacia unas condiciones laborales en el sector acordes con la implicación y responsabilidad de las entidades sociales y las personas profesionales del mismo, manifestamos que:

- Consideramos necesario un acto conjunto de los agentes sociales del Sector de Intervención Social de Bizkaia, para preservar los servicios sociales, en especial los dirigidos a la protección e inclusión social.
- Consideramos que se debe de reconocer la importante labor que desempeñan las entidades sociales y las personas profesionales del sector.
- Consideramos necesaria la implicación de todos los agentes sociales anteriormente mencionados, así como de las distintas Administraciones Públicas responsables, de los distintos programas y servicios encuadrados dentro de la Intervención Social de Bizkaia, para la dignificación, defensa y mejora de los servicios prestados, así como de las condiciones de las personas trabajadoras del sector.

Con estas premisas las partes firmantes quieren comprometerse a:

- Que todas las organizaciones 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 Bizkaia, 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, las garantías de financiación pública necesaria para la aplicación del Convenio Colectivo de Intervención Social de Bizkaia.

A través de la Comisión Paritaria del citado 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 AAPP (GV, DFB, EUELD, 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.

ANEXO  
TABLAS VI CIS BIZKAIA

		2022 (€)	2023 (€)	2024 (€)	2025 (Provisional) * (€)	2026 Ene. - Sep. (Provisional) ** (€)	2026 Oct. - Dic. (Provisional) *** (€)
Salario base anual (12 pagas + 2 pagas extraordinarias) (€)	Grupo 1	30.056,43	30.988,18	32.227,71	34.161,37	36.381,86	37.982,66
	Grupo 2	27.253,28	28.098,13	29.222,06	30.975,38	32.988,78	34.440,29
	Grupo 3	24.917,32	25.689,76	26.717,35	28.320,39	30.161,21	31.488,31
	Grupo 4	22.301,05	22.992,38	23.912,08	25.346,80	26.994,34	28.182,10
	Grupo 5	19.933,93	20.551,88	21.373,96	22.656,39	24.129,06	25.190,74
Plus antigüedad x Mes (12 pagas + 2 pagas extraordinarias) (€)	Grupo 1	50,92	50,92	50,92	50,92	50,92	50,92
	Grupo 2	46,17	46,17	46,17	46,17	46,17	46,17
	Grupo 3	42,21	42,21	42,21	42,21	42,21	42,21
	Grupo 4	37,78	37,78	37,78	37,78	37,78	37,78
	Grupo 5	33,77	33,77	33,77	33,77	33,77	33,77
Plus nocturnidad/Plus turnicidad x Mes (12 pagas) (€)	Grupo 1	239,79	247,22	257,11	272,54	290,25	303,03
	Grupo 2	217,24	223,97	232,93	246,91	262,96	274,53
	Grupo 3	195,88	201,95	210,03	222,63	237,10	247,54
	Grupo 4	178,06	183,58	190,92	202,38	215,53	225,02
	Grupo 5	160,26	165,23	171,84	182,15	193,99	202,52
Plus domingos y/o festi- vos x Hora efectiva (€)		2,77	2,86	2,97	3,15	3,35	3,50
Plus festivos especial significación x Hora efectiva (€) (+1 día por festivo de especial significación trabajado)		4,99	5,14	5,35	5,67	6,04	6,31

\* Artículo 35: Garantía mínima del IPC del año 2024 + 2%

\*\* Artículo 35: Garantía mínima del IPC del año 2025 + 2%

\*\*\* Artículo 35 (sin efecto en la paga extraordinaria del mes de junio del año 2026): tablas salariales del año 2026 + 4,4% sobre el salario base mensual de enero del año 2026.

	Tramo	Euros	Euros
2022 Complementos de responsabilidad x Año (12 pagas + 2 pagas extraordinarias) (€)	Tramo 1	1.997,59	3.995,19
	Tramo 2	3.995,19	6.325,72
	Tramo 3	6.325,72	7.990,38
	Tramo 4	7.990,38	10.320,91
	Tramo 5	10.320,91	13.095,34
2023 Complementos de responsabilidad x Año (12 pagas + 2 pagas extraordinarias) (€)	Tramo 1	2.059,52	4.119,04
	Tramo 2	4.119,04	6.521,82
	Tramo 3	6.521,82	8.238,08
	Tramo 4	8.238,08	10.640,86
	Tramo 5	10.640,86	13.501,30
2024 Complementos de responsabilidad x Año (12 pagas + 2 pagas extraordinarias) (€)	Tramo 1	2.141,90	4.283,80
	Tramo 2	4.283,80	6.782,69
	Tramo 3	6.782,69	8.567,61
	Tramo 4	8.567,61	11.066,49
	Tramo 5	11.066,49	14.041,35

	Tramo	Euros	Euros
2025 (Provisional) Complementos de responsabilidad x Año (12 pagas + 2 pagas extraordinarias) (€)	Tramo 1	2.270,41	4.540,83
	Tramo 2	4.540,83	7.189,65
	Tramo 3	7.189,65	9.081,66
	Tramo 4	9.081,66	11.730,48
	Tramo 5	11.730,48	14.883,83
2026 Ene. - Sep. (Provisional) Complementos de responsabilidad x Año (12 pagas + 2 pagas extraordinarias) (€)	Tramo 1	2.417,99	4.835,98
	Tramo 2	4.835,98	7.656,98
	Tramo 3	7.656,98	9.671,97
	Tramo 4	9.671,97	12.492,96
	Tramo 5	12.492,96	15.851,28
2026 Oct. - Dic. (Provisional) Complementos de responsabilidad x Año (12 pagas + 2 pagas extraordinarias) (€)	Tramo 1	2.524,38	5.048,77
	Tramo 2	5.048,77	7.993,89
	Tramo 3	7.993,89	10.097,54
	Tramo 4	10.097,54	13.042,65
	Tramo 5	13.042,65	16.548,73



**2022-2025**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE  
INTERVENCIÓN SOCIAL DE BIZKAIA**

**Consúltanos**

**RESPONSABLE SOCIO SANITARIO**

**607 58 86 32**

**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**[euskadi.ugt-sp.es](http://euskadi.ugt-sp.es)**