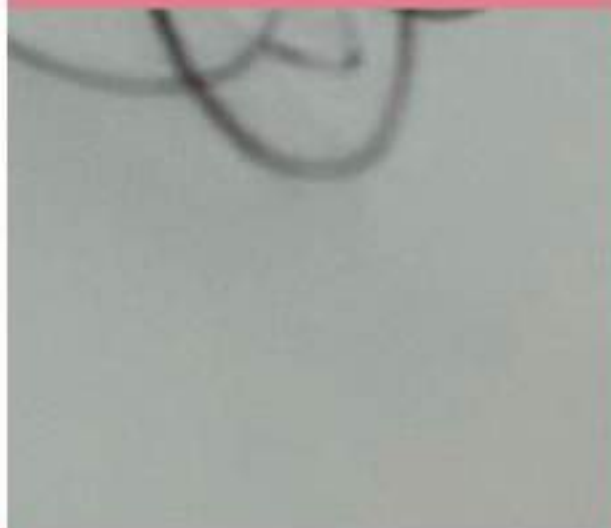


Acuerdos
Decretos
Leyes



Convenios
Colectivos



V Convenio
Intervención
Social
de Bizkaia



V CONVENIO COLECTIVO
DE INTERVENCION SOCIAL
DE BIZKAIA 2017-2021



eSP
Zerbitzu
Publikoak

Euskadi



27 de noviembre de 2018

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



PREÁMBULO

La negociación colectiva, es el instrumento por el cual se regulan las condiciones laborales de los y las 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 todos los trabajadores y empleadores incluidos en el ámbito funcional.

Del mismo modo, también las administraciones públicas locales, forales y autonómicas que contraten, convienen 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 los trabajadores y 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

Art. 1.- Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante organizaciones) 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 socio-laboral, el socio-sanitario, el socio-cultural (procesos de participación social desde un modelo de animación sociocultural) y el socio-educativo (ocio educativo y educación no formal).

Este ámbito funcional se concreta en el Catálogo de actividad publicado en el BOB nº 211 del 3 de noviembre de 2010.

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, desempleados y 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 discapacitados físicos y/o psíquicos, así como aquellas cuya actividad se encuentra relacionada con la cooperación al desarrollo.

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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



FSP

Euskadi

Art. 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.

En todos los casos, a excepción de los que se produzcan dentro del territorio histórico de Bizkaia, la movilidad geográfica tendrá carácter voluntario para el trabajador/a y se producirá previo acuerdo con él o ella.

Art. 3.- Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores y 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.

Art. 4.- Vigencia y duración

El presente convenio se firma para los años 2017-2018-2019-2020-2021.

El mismo entrará en vigor el día de su publicación en el BOB, si bien sus efectos se retrotraerán a lo señalado en el texto para cada caso.

Art. 5.- Denuncia y prórroga

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia del presente convenio deberá ser realizada por alguna de las organizaciones firmantes del convenio en un plazo mínimo de al menos dos meses antes de la terminación de su vigencia.

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 su disposición adicional segunda.

Si, en el plazo de veinte meses a contar desde la denuncia, 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 mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente. En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta que se acuerde un nuevo convenio de Intervención Social de Bizkaia.

Art. 6.- Vinculación a la totalidad

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

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

Art. 7.- Derecho supletorio

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



CAPÍTULO II: Comisiones

Art. 8.- 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.

Art. 9.- Composición

La Comisión Paritaria, única para el territorio histórico de Bizkaia, estará integrada por 12 miembros, 6 en representación de las organizaciones empresariales, y otros 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, cuanto menos, un 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.

Art. 10.- Funcionamiento

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento de la Presidencia y la Secretaría, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma. En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Para que los acuerdos sean válidos se considerará constituida la Comisión con la presencia de al menos el 50% de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto

calificado, 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.

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

Art. 11.- 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).

Art. 12.- Mecanismo de participación de los trabajadores y las trabajadoras

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de un 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.

TITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 13.- 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 los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

TITULO III: CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I: Contratación

Art. 14.- Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación en 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 en razón de alguna de dichas cuestiones.

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

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

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

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las 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 Dialogo 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 reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Art. 15.- De la contratación en general

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

Art. 16.- Modalidades de contratación

Los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio podrán ser contratados 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. Además, bajo esta modalidad contractual estarán cuantos trabajadores y trabajadoras estén adscritos a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación figure cláusula de subrogación del personal contratado. 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.)
2. **Contratación temporal para obra o servicio determinado:** este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación no figure cláusula de subrogación; así como aquellos convenios o subvenciones que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente. Las personas contratadas en dichos programas y/o proyectos públicos se mantendrán estables mientras perduren en el tiempo y tengan financiación suficiente para ello. Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que le resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable a este tipo de contratos. No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, aquellas/os trabajadoras/es que hayan venido prestando su trabajo bajo esta modalidad (contratación temporal por obra o servicio determinado), de manera continuada, y durante un tiempo superior a los tres años, pasará a tener la consideración de contrato fijo o indefinido, pudiendo realizar cuantas actuaciones sean necesarias para proceder a dicha reconversión.
3. **Contratación eventual por circunstancias excepcionales de la producción:** con este tipo de contratos se atenderán aquellas necesidades que tengan carácter excepcional y cuya duración no podrá ser superior a diez meses en un periodo de dieciocho. En caso de que dicho contrato eventual se concierte por una duración inferior a los diez meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder de dicho tiempo máximo.
4. **Contrato temporal por interinidad o sustitución:** con este tipo de contrato se atenderá a aquellas necesidades de la organización que conlleven la reserva del puesto de trabajo del/la trabajador/a o cuando se realice para atender las necesidades provocadas por una vacante.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, las organizaciones que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente Convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada (prácticas, formación, fomento de

empleo de minusválidos, sustitución por jubilación a los 64 años, relevo, etc.), para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de su suscripción.

Art. 17.- 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.

Las personas trabajadoras, a los tres (3) años de haber sido contratadas y habiendo estado trabajando de forma continuada pasan a ser indefinidas, salvo que se trate de un contrato de interinidad o sustitución.

Así mismo, las personas trabajadoras que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Art. 18.- Conversión en contrato indefinido

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Art. 19.- Contrato de relevo

Las organizaciones podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores y 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, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la organización.

Art. 20.- 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 meses en todos los casos a excepción los grupos profesionales 4 y 5, en cuyo caso el periodo de prueba será de un 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 el trabajador o 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.

Art. 21.- Reserva de plazas para personas con discapacidad

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 discapacidad 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 representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuáles son los puestos de trabajo reservados para esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Art. 22.- Vacantes y puestos de nueva creación

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



Todas las organizaciones a las que les es de aplicación este convenio, deberán disponer 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 los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Que la norma antes reseñada deberá contener al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta, y que se regirá 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.

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

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

Cada organización establecerá un sistema de registro de las personas eventuales y sus contratos laborales con la organización, 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.

CAPITULO II: Ceses

Art. 23.- Cese voluntario

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la organización, se vendrá en la obligación de ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un periodo de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento.

Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora, la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPÍTULO III: Formación

Art. 24.- Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística.

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

Así mismo 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

Art. 25.- 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 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 los representantes de los trabajadores y trabajadoras para la elección de la misma.

Por último todas las organizaciones afectadas por el presente convenio tendrán contratados los servicios que garanticen la realización de un reconocimiento médico anual para todos los y las 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 los trabajadores y trabajadoras.
- determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- información y formación de los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el comité de prevención o mediante las fórmulas que prevé la Ley de PRL.

Los planes de PRL nuevos o la revisión de los mismos, incluirá un apartado de riesgos psicosociales, previa evaluación de los mismos.

En seis meses desde la firma del presente convenio su Comisión paritaria elaborará un modelo de protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que trasladará al conjunto de organizaciones del sector para su adaptación e implementación.

TÍTULO IV. JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I: Jornada

Art. 26.- Jornada máxima

La jornada máxima anual será:

2017 1635h. (= 1600h. de jornada máxima efectiva por art. 23 del ET y por h) art. 37 Convenio)

2018 1635h. (= 1600h. de jornada máxima efectiva por art. 23 del ET y por h) art. 37 Convenio)

2019 1628h. (=1600h. de jornada máxima efectiva por art. 23 del ET y por h) art. 37 Convenio)

2020 1621h. (=1593h. de jornada máxima efectiva por art. 23 del ET y por h) art. 37 Convenio)

2021 1613h. (=1585h. de jornada máxima efectiva por art. 23 del ET y por h) art. 37 Convenio)

A partir del 31/12/2021 1605h. (=1577h. de jornada máxima efectiva por art. 23 del ET y por h) art. 37 Convenio)

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional quinta.

La reducción de jornada máxima no afectará 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 representación legal del personal.

Cuando no exista tal representación o no se alcance dicho acuerdo, podrá solicitarse a la Comisión Paritaria que examine la necesidad de ese fraccionamiento y las condiciones en que se pretenda aplicar. La Comisión lo aprobará o rechazará en 15 días naturales.

En 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 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 un/a trabajador/a, que requerirán el visto bueno de la RL T 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.

Así mismo 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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



E SP

Zerbitzu
Publikoa

Euskadi



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.

Art. 27.- 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 aquellos trabajadores y trabajadoras no contratados 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 diferentes 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

Art. 28.- 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 al Trabajador/a 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 trabajadora o trabajador 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 turmicidad, 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

Art. 29.- 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 afectas al presente convenio estará por tanto, clasificado, a partir de la entrada en vigor del presente mismo, en 15 Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en quince 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, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo. No se ha tenido en cuenta el factor de responsabilidad toda vez que el mismo es objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específicos, ajeno a la clasificación profesional. A efectos de realizar una correcta adaptación de las actuales Categorías Profesionales a los nuevos Grupos Profesionales, se ha procedido a un agrupamiento de 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, contrato o subvención del respectivo servicio o proyecto.

La movilidad funcional tendrá carácter voluntario para el trabajador, 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 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, o/y 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 Superior en Intervención Social, etc.
Titulados superiores además de los mencionados: Pedagogo, Psicopedagogo, Sociólogo, Antropólogo, CC. Ambientales, Humanidades, Biología, etc.
- **Grupo profesional 1.B. Área de Administración y Gestión:** Titulado Superior en Administración y Gestión.
Titulados superiores: Economista, licenciado en CC. Empresariales, CC. del Trabajo Abogado, Ingeniero de organización, etc.
- **Grupo profesional 1.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares:** Titulados 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, o/y 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 Medio en Intervención Social, ATS-DUE, Jefe/a de Taller trabajo protegido, Profesorado de Apoyo, etc.
Titulados medios además de los mencionados: Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, CC. De la Educación, etc.
- **Grupo profesional 2.B. Área de Administración y Gestión:** Titulado Medio en Administración y Gestión, Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.
Titulados medios además de los mencionados: Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.
- **Grupo profesional 2.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares:** Titulados medios.

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.) o/y 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 de centros residenciales de menores.
Titulaciones equivalentes además de las mencionadas: Técnico Superior en Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Educación Infantil, etc.
Animador/a Socio-cultural, Educador Medioambiental, Educador de Consumo, Informador juvenil, y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.
- **Grupo profesional 3.B. Área de Administración y Gestión:** Técnico Superior en Administración y Finanzas, técnico Superior en Secretariado, etc.
- **Grupo profesional 3.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares:** Técnico Superior en Restauración, Técnico 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), o/y 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 en Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Atención Socio-sanitaria, etc. Monitor 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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



Art. 30.- Salario base

Las tablas salariales de 2017 y 2018 serán las de 2016.

Las tablas salariales de 2019 responderán a la fórmula Salario 2018+3,1%.

Las tablas salariales de 2020 responderán a la fórmula Salario 2019+3,75%.

Las tablas salariales de 2021 responderán a la fórmula Salario 2020+3,75%.

Ver Anexo.

Art. 31.- Plus de Antigüedad

Por cada trienio vencido hasta un límite de 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 el trabajador o trabajadora. Se añadirán a tal efecto todos los periodos que el trabajador o trabajadora hubiera estado prestando servicio en la organización independientemente de si hubiera habido interrupciones y de la duración de las mismas.

Art. 32.- Complementos de Responsabilidad

Los trabajadores o 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 un mismo trabajador o 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 los representantes de los trabajadores y trabajadoras si los 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 personas y/o un volumen económico mayor de 100.000 euros anuales.

Art. 33.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario

base, la antigüedad y complemento de responsabilidad. Se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la 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 representación de los trabajadores y trabajadoras en la organización, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Art. 34.- 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 los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo 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 ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores 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 exijan 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 trabajadores/as, que no cuenten con su compensación a través de un Complemento de responsabilidad, deberán para poder ser utilizadas, acordarse entre la RLT 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 RLT y la entidad, no se podrá contar con la Disponibilidad o Guardia localizada de los trabajadores/as 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 utilizara para la cobertura ordinaria de un puesto de trabajo, sino para atender una situación de emergencia.

Art. 35.- Cobro durante el periodo de I.T.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar los 100% de su base reguladora, desde el primer día. Incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y durante los primeros doce meses, recibirán el complemento necesario para completar el 90% de su base reguladora, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

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 representación legal de los trabajadores/as 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 los trabajadores/as 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 representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para que este lo continúe realizando una entidad colaboradora del INSS, a la finalización del contrato vigente con la misma si existiera.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de IT derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d del ET en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Art. 36.- Pago de dietas

El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0,30 €/km en los años 2017 y 2018, importe que se incrementara un 3,1% en 2019, un 3,75% en 2020 y un 3,75% en 2021, además de los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Para que se proceda al abono de dicho plus 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 20 € en cuyo caso la organización adelantara el coste del mismo.

Si el desplazamiento se produce con otros trabajadores o trabajadoras la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo.

TITULO V: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I: Licencias

Art. 37.- Licencias retribuidas

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

- a) Quince 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) Hasta cuatro días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a y hasta tres días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 180 km., el plazo se verá ampliado en dos días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.



- c) Un día laborable por traslado del 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 meses, podrá la organización pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia especial regulada en el artículo 45 del presente Convenio.
 - el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.
 - para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual 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 día de libre disposición, considerado a todos los efectos como efectivamente trabajado. Para hacer efectivo su disfrute, se solicitará con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que, por razones organizativas justificadas 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 trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la organización y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- 3.- Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.
- 4.- 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.

Art. 38.- Licencias no retribuidas

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

Deberá serle concedido al solicitante, si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal en las empresas de más de 40 trabajadores/as. Para las empresas de menos de 40 trabajadores/as 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 15 días de preaviso.

Art. 39.- Pausas y reducción de jornada de lactancia

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de diez meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la

jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma organización.

Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Se establece la acumulación en 14 días naturales, salvo cálculo más favorable según el calendario laboral individual.

Según la LO 3/2007 de 23 de marzo, podrá incrementarse proporcionalmente el periodo de lactancia en el caso de parto múltiple.

Art. 40.- Maternidad y Paternidad

Las organizaciones afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.- Maternidad

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 19 semanas retribuidas, 21 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

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.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad en los términos previstos en la legislación vigente.

2.- Paternidad

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 28 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 4 días por convenio colectivo, artículo 37, apartado b).

Este permiso se incrementará de manera automática en función de las disposiciones legales que le sean de aplicación.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.

En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

Art. 41.- Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá pre avisar a la dirección de la organización con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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 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 el trabajador/a, 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.

Art. 42.- Adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los Interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

En el caso de adopción internacional se concederá un permiso adicional no retribuido por el tiempo que fuera necesario por exigencia del país de origen del adoptado/a siempre que pueda justificarse debidamente y tras haber comunicado con la suficiente antelación la eventualidad de la situación.

CAPÍTULO II: Excedencias

Art. 43.- 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 efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Art. 44.- Excedencia especial para atender a familiares

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco 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 pre adoptivo, 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 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la

fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Art. 45.- Excedencias especiales

Las excedencias especiales se concederá:

- 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 años de antigüedad en la organización

Cuando el trabajador o trabajadora con un mínimo de cinco años de ejercicio activo continuado en la organización solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la 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 días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Art. 46.- Excedencia voluntaria

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

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

Durante 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.

Art. 47.- 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.

Art. 48.- Reincorporación por fin de excedencia

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

A la finalización del periodo de excedencia, el trabajador o trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o 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 dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

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

Art. 49.- Incapacidad temporal

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

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

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Art. 50.- Jubilaciones

Según normativa legal vigente en cada momento.

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 los trabajadores mayores de 60 años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados.

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

TÍTULO VI: MEJORAS SOCIALES

Art. 51.- Ropa de trabajo

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de 100 €/año.

Art. 52.- Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

- a) El personal que atiende 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.

Art. 53.- Seguro de responsabilidad civil

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

Art. 54.- Cláusula de subrogación empresarial

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

entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a las personas trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva.

Ahora bien, no gozarán de los efectos de la subrogación establecidos en este artículo aquellas personas contratadas en perjuicio de terceras, debiendo continuar vinculados al titular saliente. Se considerará que el contrato está hecho en perjuicio de terceros cuando se haya modificado al alza el número de horas contratadas en un periodo inferior a los 4 meses anteriores a la finalización de la adjudicación, y ello no traiga causa de un aumento real de las horas de actividad a realizar con el visto bueno, expreso, de la Administración concesionaria.

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

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

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

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

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

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

TÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES

Art. 55.- Derechos sindicales

Los comités de empresa, los delegados y 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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



materia de prevención deberá ser facilitada y costeadada por la organización. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

e) Los delegados y delegadas de personal, delegados/as de Comité de empresa y/o trabajadores y trabajadoras designados 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 pre avisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Así mismo dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

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

f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros 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 los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

g) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado 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. Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector 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, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Los delegados y 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 otro representante que haya sido elegido bajo la misma candidatura sindical.

Este derecho lo será tanto para delegados y delegadas de personal de empresas de menos de 50 trabajadores como para representantes sindicales de empresas de más de 50 trabajadores, así como para los delegados de sección sindical legalmente reconocidos.

Así mismo 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 periodo previa comunicación escrita al empresario 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.

Art. 56.- Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 trabajadores sin superar nunca la exigencia de un máximo de diez trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la organización. (Modificados por los artículos 77 y 78 del Estatuto).

TÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 57.- Régimen disciplinario

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados 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 a cinco días en un mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, origine 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 días y menos de diez al mes.
- La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

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 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
- Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a las personas usuarias.
- La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.
- Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de las personas usuarias del centro o del personal o del propio centro.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- La reincidencia en la comisión de hasta dos faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Art. 58.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días con o sin apercibimiento de despido; despido.

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

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

Art. 59.- 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 delegados 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 al interesado o 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 delegados de personal, y en todo caso a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.



Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

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, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

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

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 la misma presentará un Plan de normalización lingüística a las organizaciones a las que es de aplicación el presente convenio. Este Plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del Euskera y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación de las Instituciones Públicas Autonómicas y Locales (Diputaciones y Ayuntamientos). Así mismo las organizaciones deberán desarrollar un Plan de promoción y normalización del Euskera. Asimismo, 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 Representación Legal de los y las Trabajadoras 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 período de consultas de 15 días entre la empresa y la representación Legal de los y las trabajadoras. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Tras el agotamiento del período 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 RLT.

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 trabajadores y trabajadoras sometidos a riesgos relacionados con la turnicidad, nocturnidad, ritmos de producción y riesgos de naturaleza psicosocial y otros.

El 23 de noviembre de 2011, en el BOE nº 282, en su Ses. 1, página 123882 se publicó 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.

En esta norma se regulan los procedimientos para solicitar la aplicación de coeficiente reductores y de anticipación de la edad de jubilación para grupos de trabajadores que por trabajar en entornos laborales donde los ritmos de producción, la turnicidad, nocturnidad, riesgos de naturaleza psicosocial, peligrosidad y otras, resultan de excepcional penosidad y experimenten un incremento notable del índice de siniestralidad a partir de una determinada edad, conformado por el índice de accidentes de trabajo y/o el índice de enfermedades profesionales. Así mismo se establecen los supuestos a los que les es de aplicación esta norma y quienes son las personas jurídicas legitimadas para solicitar la puesta en marcha del procedimiento. Como quiera que hay en el ámbito funcional de aplicación de este convenio existen 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 trabajadores están sometidos a ritmos de producción gravosos, a trabajo nocturno, a sistemas de turnos de trabajo irregulares, a jornadas de trabajo con carga horaria excepcional y un alto índice de riesgos psicosociales debido a que la naturaleza del trabajo pone a los trabajadores de forma constante en contacto con personas muy vulnerables, en grave riesgo de exclusión o en exclusión total. Y como quiera que estos grupos de trabajadores y trabajadoras estarían en condiciones de acceder a que se establezcan para ellos coeficientes reductores y anticipar su edad de jubilación, ver artículo 2.a y 2.b del RD 1698/2011, y que las organizaciones firmantes de este convenio estamos legitimados para instar a la administración que inicie el procedimiento, ver artículo 10.b del Real Decreto precitado, se acuerda que:

- Que en el plazo de 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 esta contemple la posibilidad de aplicar coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación de ciertos grupos y colectivos de trabajadores y trabajadoras que están sometidos 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 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. De la Jornada máxima anual del año 2021.

En el año 2021, las empresas/entidades que lo consideran oportuno, podrán elaborar un calendario laboral con ocho (8) horas menos respecto a las 1613 horas establecidas con carácter general, es decir, con una jornada anual de 1605 horas.

Si no se optase por lo expuesto en el párrafo anterior, se establece, con carácter extraordinario y únicamente para ese año 2021, la posibilidad de que, las personas trabajadoras, con más de un año de antigüedad, podrán disfrutar de una licencia retribuida de ocho (8) horas (o, en el caso de contratación a tiempo parcial, por el tiempo que le corresponda conforme al porcentaje que tengan establecido), sin que se pueda acumular al disfrute de vacaciones. Dicha licencia deberá ser solicitada con, al menos quince días naturales de antelación, y necesitará la aprobación expresa de la dirección de la empresa/entidad, que podrá denegarla por razones organizativas."

En todo caso, cabrá acuerdo diferente entre las partes.



DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

Se garantiza el poder adquisitivo de la vigencia del convenio respecto a los incrementos previstos.

Se abonará en 2022 (antes del 31/03/2022) un único pago por importe del diferencial entre la suma de los IPCs CAPV de 2017 a 2021 (IPC17+IPC18+IPC19+IPC20+IPC21) y la suma de los incrementos porcentuales anuales acordados para el mismo periodo (0%+0%+3,1%+3,75%+3,75%) aplicado al salario base y pluses (art. 34) anuales de 2021."

Disposición final segunda.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, las partes signatarias del mismo analizarán las posibilidades de ampliar su ámbito territorial a un nuevo marco de CAPV.

Así mismo, la comisión negociadora estudiará, en el primer cuatrimestre de 2019, fórmulas para regularizar el cómputo de jornadas especiales y otras cuestiones específicas del ámbito del Ocio educativo y la ASC.

Disposición final tercera.

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

Disposición final cuarta.

Los 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 los 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 los y las profesionales del sector.
- Consideramos necesario 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 los trabajadores y trabajadoras del sector.

Con estas premisas los 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, Eudel, 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 los profesionales del sector en los próximos Convenios que se negocien.



#GIZARDATZ



ANEXO: Tablas V CIS Bizkaia

	2017	2018	2019	2020	2021	
Salario Base Anual (12 pagas + 2 Pagas Extraord.)	Grupo 1	27.083,36 €	27.083,36 €	27.922,94 €	28.970,05 €	30.056,43 €
	Grupo 2	24.557,45 €	24.557,45 €	25.318,77 €	26.288,23 €	27.203,28 €
	Grupo 3	22.452,59 €	22.452,59 €	23.148,62 €	24.016,64 €	24.917,32 €
	Grupo 4	20.095,11 €	20.095,11 €	20.718,06 €	21.494,99 €	22.301,05 €
	Grupo 5	17.962,14 €	17.962,14 €	18.518,97 €	19.212,43 €	19.944,93 €
Plus Antigüedad x MES (12 pagas + 2 Pagas Extraord.)	Grupo 1	50,92 €	50,92 €	50,92 €	50,92 €	50,92 €
	Grupo 2	46,17 €	46,17 €	46,17 €	46,17 €	46,17 €
	Grupo 3	42,21 €	42,21 €	42,21 €	42,21 €	42,21 €
	Grupo 4	37,78 €	37,78 €	37,78 €	37,78 €	37,78 €
	Grupo 5	33,77 €	33,77 €	33,77 €	33,77 €	33,77 €
Plus Nocturnidad / Plus Turnicidad (12 pagas)	Grupo 1	216,07 €	216,07 €	222,77 €	231,12 €	239,79 €
	Grupo 2	195,75 €	195,75 €	201,82 €	209,39 €	217,24 €
	Grupo 3	176,50 €	176,50 €	181,97 €	188,80 €	195,88 €
	Grupo 4	160,45 €	160,45 €	166,42 €	171,61 €	178,06 €
	Grupo 5	144,41 €	144,41 €	148,89 €	154,47 €	160,26 €
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva	2,50 €	2,55 €	2,63 €	2,73 €	2,80 €	
Plus Festivos especial significacion x HORA efectiva (+1 día por resto de especial significacion trabajador)	4,50 €	4,59 €	4,73 €	4,91 €	5,09 €	
2017 Complementos de Responsabilidad x AÑO (12 pagas + 2 Pagas Extraord.)	Tramo 1	1.800,00 €	3.600,00 €			
	Tramo 2	3.600,00 €	5.700,00 €			
	Tramo 3	5.700,00 €	7.200,00 €			
	Tramo 4	7.200,00 €	9.300,00 €			
	Tramo 5	9.300,00 €	11.800,00 €			
2018 Complementos de Responsabilidad x AÑO (12 pagas + 2 Pagas Extraord.)	Tramo 1	1.800,00 €	3.600,00 €			
	Tramo 2	3.600,00 €	5.700,00 €			
	Tramo 3	5.700,00 €	7.200,00 €			
	Tramo 4	7.200,00 €	9.300,00 €			
	Tramo 5	9.300,00 €	11.800,00 €			
2019 Complementos de Responsabilidad x AÑO (12 pagas + 2 Pagas Extraord.)	Tramo 1	1.855,80 €	3.711,60 €			
	Tramo 2	3.711,60 €	5.876,70 €			
	Tramo 3	5.876,70 €	7.423,70 €			
	Tramo 4	7.423,70 €	9.588,80 €			
	Tramo 5	9.588,80 €	12.165,80 €			
2020 Complementos de Responsabilidad x AÑO (12 pagas + 2 Pagas Extraord.)	Tramo 1	1.850,79 €	3.850,79 €			
	Tramo 2	3.850,79 €	6.097,08 €			
	Tramo 3	6.097,08 €	7.701,57 €			
	Tramo 4	7.701,57 €	9.947,86 €			
	Tramo 5	9.947,86 €	12.622,02 €			
2021 Complementos de Responsabilidad x AÑO (12 pagas + 2 Pagas Extraord.)	Tramo 1	1.957,59 €	3.995,19 €			
	Tramo 2	3.995,19 €	6.125,72 €			
	Tramo 3	6.125,72 €	7.990,38 €			
	Tramo 4	7.990,38 €	10.320,91 €			
	Tramo 5	10.320,91 €	13.095,34 €			

#GIZARDATZ




 Geroan
 C.I.F. G-95788543

 L.A.B.

LAN HARREMANEN KONTSEILUA
 CONSEJO DE RELACIONES LABORALES



 Euzkadi
 28