



Convenio Colectivo Gestoras de La Información y Documentación de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20104415012022	ACTUALIZACIÓN	2026/02/20
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 34 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-gestoras-de-la-informacion-y-documentacion-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Gestoras De La Información y Documentación. Última actualización a: 20-02-2026
Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOG 34 del tipo:
R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 97 - Martes, a 21 de mayo de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (código 20104415012022).

ANTECEDENTES

Primero. El día 9 de mayo de 2024, se suscribió el convenio citado por la Asociación Galde en representación de las empresas, y por el sindicato LAB en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 9 de mayo de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se



establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 13 de mayo de 2024.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia. (3534)

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LOS Y LAS GESTORAS DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE GIPUZKOA.

CAPÍTULO I. ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Estarán sujetos al convenio las bibliotecas de titularidad pública o privada, los centros que cuenten con nuevas denominaciones de bibliotecas, Medialab, Laboratorios Sociales o las empresas que ejerzan la función de biblioteca de naturaleza similar o que trabajen en el archivos o centros de documentación, todos ellos siendo centros del Territorio Histórico de Gipuzkoa, siempre que su naturaleza jurídica no sea de derecho público o cuyo único accionista principal no sea una Administración Pública.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de actividades de bibliotecas y archivos que presten sus servicios profesionales en empresas afectadas de acuerdo con el título anterior, y en las que se dediquen a actividades de bibliotecas y archivos de manera parcial, al personal que realice estos servicios para la administración pública o para el ámbito privado.



Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2024, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2026.

El convenio colectivo se tendrá por denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2026 y se procederá a la constitución de la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes desde su denuncia. Denunciado el convenio y finalizada su vigencia, mantendrá su ultra actividad sin límite temporal, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Durante el periodo de ultra actividad del presente Convenio Colectivo se prorrogará la aplicación de la totalidad de las disposiciones que se recogen en el mismo, incluidas las disposiciones que tengan naturaleza o carácter convencional o normativo.

Artículo 5. Prioridad aplicativa.

Al amparo del «Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de negociación colectiva en el ámbito de la CAV» (Boletín Oficial del País Vasco 3/03/2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurren o pudieran concurrir en este ámbito.

Artículo 6. Condición más beneficiosa.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen las específicas de este Convenio.

En especial se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten de los pactos de centro de trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y, en consecuencia, la organización de todos los recursos humanos y materiales corresponde a las empresas a través de la dirección.

CAPÍTULO II. JORNADA, VACACIONES

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.592 horas anuales, que en cómputo semanal resultan 35 horas.

Se establece un descanso durante la jornada de trabajo diaria que consiste en 20 minutos diarios en jornada completa. Este descanso se considerará jornada efectiva de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras con



jornada a tiempo parcial tendrán un descanso proporcional a la jornada que realicen.

Artículo 9. Horas complementarias y flexibilidad.

A lo largo del año surgen numerosas incidencias que obligan a realizar adaptaciones concretas en los calendarios prefijados.

Por ejemplo, un ámbito del trabajo es el de la difusión cultural. Estas iniciativas culturales no siempre están programadas a principios de año y se dan en el tiempo libre del resto de la población. De ahí que a lo largo del año se produzcan cambios de horario no previstos, no programados a largo plazo, pero sí a medio corto plazo. Estos eventos se dan dentro de nuestro tipo de trabajo. No son, pues, fruto de la dejación de la organización del trabajo, ni fruto de la voluntad aleatoria de la empresa.

Asimismo, se producen bajas repentinas por enfermedad común, impredecibles, que requieren medidas excepcionales. Por último, las empresas no pueden conocer toda la contratación anual a principios de año. Es decir, se consiguen trabajos que no se pueden programar desde diciembre-enero.

Por ello, existen momentos concretos o de actividad que no pueden planificarse a la hora de fijar los calendarios, ya que no lo eran cuando se acordaron. Por lo tanto, respetando siempre los periodos vacacionales, habrá que hacer ajustes de calendario u horario para hacer frente a estas situaciones especiales y no programadas.

Por lo tanto, al objeto de articular estas situaciones, de con- jugar los derechos de los trabajadores y trabajadoras con las necesidades del trabajo, de evitar contrataciones externas precarias, de anticiparse a las modificaciones finales que generen dichas situaciones y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, debiendo establecerse la forma de compensar las siguientes modificaciones, dichas situaciones se gestionarán de la manera siguiente:

- Cuando el cumplimiento del cambio recaiga en un-a trabajador-a contratado-a a jornada completa: no se podrá exigir al personal sujeto a este tipo de contrato más de 5 horas mensuales.

- Cuando el cumplimiento del cambio recaiga en un-a trabajador-a contratado-a a jornada parcial:

A) El presente convenio laboral fija el número de horas complementarias de trabajo que se pacten en un máximo de 10 al mes por trabajador-a.

B) Este número podrá incrementarse, previa solicitud voluntaria y por escrito del trabajador-a, sin exceder, en ningún caso, los descansos y horas establecidas en el convenio colectivo o en el Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, cualquiera que sea su naturaleza, la forma de compensar estas horas antes mencionadas quedará a disposición de los-as trabajadores-as, bien canjeándolas por horas libres o bien cobrándolas como corresponda.

En este último caso, las horas canjeadas se modificarán por el mismo número de horas. Sin embargo, cada hora trabajada en domingo o festivo tendrá el valor de dos horas ordinarias. Cuando se opte por el canje de horas, la petición se realizará con 5 días de antelación y su realización no podrá perjudicar a otro-a compañero-a. En caso de no ser posible la permuta, se abonarán las horas en domingos y festivos en los términos establecidos en el



presente convenio; y en días laborables a su precio habitual.

Artículo 10. Calendario laboral.

Se elaborará un Calendario Laboral Anual entre la dirección de la empresa y la representación del personal, antes del 31 de enero de cada año, en el que se hará constar los turnos y sus horarios de trabajo, descansos, festivos y puentes. Dicho calendario se confeccionará teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes. Con este fin, la empresa recibirá la propuesta de vacaciones por parte de los y las trabajadoras antes del 15 de diciembre del año saliente.

Empresa y representación legal estarán obligadas a dar respuesta al calendario propuesto, si a la fecha fijada como límite para la elaboración del calendario laboral anual no se hubiese dado respuesta por una de las partes, será válido el de aquella que lo haya presentado.

Horario y calendario sólo podrán ser modificados previo acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora.

El trabajo de los fines de semana es una de las características del sector, por ello, y con el fin de paliar el problema de conciliación que puede generar este trabajo de fin de semana, se acuerda lo siguiente para aquellos-as trabajadores-as que por calendario tengan que trabajar los fines de semana a lo largo del año:

- El trabajo de fin de semana en la confección de los calendarios (sábado o domingo, sábado y domingo) no podrá ser siempre atribuido a los-as mismos-as trabajadores-as, debiendo descansar al menos una vez al mes durante un fin de semana completo (salvo indicación escrita por parte de éstos).
- Sin embargo, cuando el objeto de la contratación sea exclusivamente trabajar los días laborables de fin de semana, se considerarán todos ellos como laborables. igualmente esto es válido para las personas contratadas para la realización de las sustituciones antes mencionadas.

Artículo 11. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anual mínimo de 33 días naturales, de los cuales exclusivamente serán 29 laborales (lunes a sábado). Para aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicio los domingos, el domingo se considerará laboral y el día de descanso semanal como festivo.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario real.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La elección del periodo de vacaciones se llevará a cabo por orden de antigüedad en el centro de trabajo y de forma rotativa, de modo que quienes elijan prioritariamente el primer año, lo harán en último lugar al año siguiente.



Artículo 12. Sustituciones.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las sustituciones necesarias para cubrir todas las bajas o ausencias que se produzcan en los turnos y/o centros de trabajo, tanto por I.T. como por licencias, permisos, horas sindicales, etc., conforme a lo que al efecto se establezca en los pliegos de prescripciones técnicas de los correspondientes concursos y siempre que se conozcan con una antelación de, al menos 24 horas, realizándose durante el tiempo que duren dichas bajas o ausencias.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas, necesidades estrictas de mantenimiento o exigencias del cliente debidamente motivadas, fuera necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán disfrutando en tiempo libre el mismo número de horas que se hayan trabajado y además se abonará un complemento salarial del 50% del valor de la hora normal por cada hora extra trabajada, dejando a salvo cualquier otro pacto al que pueda llegarse en cada empresa con la representación legal de la plantilla.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, es decir, será la trabajadora la que en última instancia decida si realizarlas o no.

CAPÍTULO III. LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Artículo 14. Licencias retribuidas.

Para el cómputo de las licencias que ahora se regulan se estará a lo dispuesto por la jurisprudencia: el primer día para el cómputo de todas las licencias y permisos será el primer día laborable del causante; y los días señalados son laborables o hábiles, salvo la licencia de matrimonio.

A lo expuesto hay que añadir que las licencias no podrán ser absorbidas total o parcialmente por coincidir con el periodo vacacional.

En cuanto a la cuantía, las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

Serán consideradas licencias retribuidas y remuneradas a salario a todos los efectos:

a) Por matrimonio: 16 días naturales.

Asimismo, se establece una licencia personal de 16 días laborales, que se disfrutará de una sola vez, mientras trabaje en una misma empresa un mínimo de 8 años continuados, en caso de matrimonio o pareja de hecho,



mientras no haya disfrutado de dicha licencia. El cómputo del plazo de antigüedad en este permiso se iniciará a partir del 1 de enero de 2024.

b) Por fallecimiento de cónyuge, e hijas o hijos: 7 días hábiles. En caso de madre o padre: 5 días hábiles. En los casos de madre o padre político, hija o hijo político, hermanas, hermanos (tanto propio como político), nietas y nietos (tanto propio como político), sobrino (propios o políticos), tíos (propios o políticos) y abuelas o abuelos (tanto propio como político): 3 días hábiles.

Licencia especial por fallecimiento por eutanasia: se concederá una licencia de 3 días hábiles por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado, en caso de fallecimiento por aplicación del derecho de eutanasia, en los términos recogidos en la Ley Orgánica 3/2021, reguladora de la eutanasia. Este permiso se podrá disfrutar en la semana anterior al fallecimiento.

c) 1 día hábil de asuntos propios: El disfrute deberá ser solicitado por escrito con una antelación mínima de 7 días con respecto a la fecha de inicio de la licencia, debiendo ser autorizado por el responsable correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio. La respuesta del responsable deberá ser por escrito y en caso de que no se autorice la licencia, deberán de exponerse los motivos. En todo caso, no podrá ser añadido a ningún periodo vacacional.

d) Por boda de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: el día de la ceremonia.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los parientes consanguíneos de la pareja de hecho, que convivan con el trabajador o trabajadora en la misma vivienda y que precise de su cuidado efectivo: 7 días laborables. Sobrinos/as y tíos/as, tanto propios como políticos: 2 días laborables.

A estos efectos, se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por la facultativa o facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se considerará hospitalización cuando la persona enferma haya sido trasladada a su domicilio y la facultativa o facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar a su lado. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización, si ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

La licencia por hospitalización podrá disfrutar mientras dure la hospitalización y no tiene que ser en los días siguientes a la hospitalización, pudiendo ser en días alternos.

Asimismo, cada trabajador afectado por el presente convenio podrá designar a una persona de su elección, con independencia de su relación, para que genere el mismo derecho al disfrute de la licencia. El trabajador tendrá un permiso de 2 días laborables.

El trabajador, en el plazo de 6 meses desde que se produjo el hecho, deberá seleccionar y comunicar por escrito



a la empresa a esta persona mayor. Si la enfermedad grave persistiera: pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 5 días laborables.

g) Traslado de domicilio: 1 día hábil.

h) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una hija o hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer o el hombre, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria.

Asimismo, la madre o el padre podrán acumular esta hora diaria, teniendo derecho a 22 días laborables de permiso. Podrán disfrutar de este permiso hasta que se cumpla un año desde el nacimiento.

i) El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta del médico de cabecera o de especialistas de la Seguridad Social tanto cuando sean para el/la trabajador-a, para algún miembro familiar que esté a cargo de el/la trabajador-a y el o la cónyuge, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por la facultativa o el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación dentro de la Seguridad Social.

j) Derecho a ausencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, justificando su realización dentro de la jornada laboral.

k) 2 días laborables para la persona que convivan con una persona que han dado a luz, siempre que no sea el otro progenitor que pueda disfrutar del permiso de maternidad/paternidad.

En el caso de las licencias reguladas en los puntos b) y f), estos días serán ampliados para que la persona afectada pueda regresar a su país de origen:

-Desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros, 4 días más.

-Si se necesitara hacer un desplazamiento igual o superior a 500 kilómetros, se prorroga hasta el día 5.

-10 días más por desplazamiento igual o superior a 1.500 kilómetros en su caso.

En el caso de la letra d) se ampliará también la licencia retribuida en dos días hábiles y por la misma razón de la distancia, cuando los responsables se refieran a hermanas o hermanos, hijos o hijas, madre o padre de la trabajadora o trabajador. Cuando se refieran a familia política, la ampliación de licencia será sin retribución.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Artículo 15. Licencias no retribuidas.

Las empresas concederán licencias no retribuidas, de hasta 30 días, que podrán disfrutarse fraccionadamente en períodos inferiores, siempre que no se superen los 30 días naturales, a quienes lo soliciten, si bien no podrán



disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones.

La solicitud deberá hacerse por escrito con diez días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, excepto en los casos en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Artículo 16. Excedencias.

La trabajadora o trabajador, con una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a tres meses y no mayor a cinco años, el o la trabajadora que quiera solicitar la excedencia, tendrá que solicitarlo por escrito y con un mes de antelación al inicio de la misma. La excedencia será prorrogable hasta su plazo máximo, solicitando con una antelación de 15 días a la finalización del período de excedencia solicitada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Mientras dure la excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, se tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa y lugar de trabajo ocupado con anterioridad.

La trabajadora o trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

En la excedencia por cuidado de hijas o hijos, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Podrá disfrutarse de una excedencia a tiempo parcial (tanto excedencia voluntaria como excedencia para el cuidado de hijos e hijas) en los mismos términos recogidos en el presente artículo.

CAPÍTULO IV. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 17. Tablas salariales.

Los salarios para el año 2024 serán los que figuren en el anexo I.

Artículo 18. Incrementos salariales.

- Año 2024: a partir del 1 de enero de 2024, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2023 se incrementarán en el IPC de Gipuzkoa del 2023 más 0,75 puntos.

- Año 2025: a partir del 1 de enero de 2025, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en el IPC de Gipuzkoa del año 2024 más 0,75 puntos.

- Año 2026: a partir del 1 de enero de 2026, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2025 se incrementarán en el IPC de Gipuzkoa del año 2025 más 0,75 puntos.



Estos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos que figuran en el presente convenio colectivo.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0%, por lo que si el IPC anual de Gipuzkoa resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0%. Estos conceptos no serán absorbibles ni compensables por otros conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 19. Antigüedad.

La antigüedad se concederá por quinquenios a razón de 53 € por quinquenio en el año 2024, independientemente de la categoría o categoría de trabajador a tiempo completo. El personal con contratos a tiempo parcial percibirá la parte proporcional.

Para los años 2025 y 2026, el importe del plus se incrementará en el IPC de Gipuzkoa del año anterior.

La fecha inicial para determinar la antigüedad será la de ingreso en la empresa, computándose a estos efectos cualquier tipo de contrato.

Los quinquenios se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

El y la trabajadora tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año: Paga extraordinaria de Verano, Paga extraordinaria de Navidad y Paga extraordinaria de marzo.

- Paga extraordinaria de Verano: Se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se cobrará antes del 15 de julio.

- Paga extraordinaria de Navidad: Se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Se cobrará antes del 20 de diciembre.

- Paga extraordinaria de marzo: Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Se cobrará antes del 15 de marzo.

Todas las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón de una mensualidad del salario real.

Las pagas extraordinarias, todas o alguna de ellas, podrán ser prorrateadas si el trabajador o la trabajadora así lo solicitara.

Artículo 21. Plus de transporte.

Los y las trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán como plus de transporte el importe del precio del billete ordinario del transporte público cuando el centro de trabajo esté situado a más de 25 km de la residencia del/la trabajador/a.

Si durante la jornada de trabajo el-la trabajador-a tuviera que desplazarse a otro centro de trabajo, percibirá también la cantidad necesaria para desplazarse de un centro de trabajo a otro, al precio del billete ordinario de



transporte público.

Artículo 22. Plus de desplazamiento.

Cuando la trabajadora, dentro de su jornada laboral y por requerimiento de la empresa, utilice por motivos de desplazamiento vehículo de su propiedad, la empresa abonará a partir de la firma de este convenio 0,34 euros/km.

Cuando se utilice el transporte público, se abonará el coste ordinario del viaje.

Asimismo, la empresa se hará cargo de los gastos de autopistas, parkings y OTA.

Si por el requerimiento de la empresa el trabajador tuviera los gastos siguientes, la empresa se hará cargo de las siguientes cantidades:

Cuando proceda:

Dietas:

- 7 € por el desayuno.

- 18 € por la comida.

- 18 € por la cena.

Se abonará el gasto del alojamiento íntegro, siempre y cuando sea gestionado por la empresa, ratificando la idoneidad del domicilio con la representación sindical.

El/la trabajador-a deberá presentar los correspondientes certificados.

Artículo 23. Plus de domingos y festivos.

Se establece una cantidad fija para aquellos supuestos que se preste servicios en domingos o días festivos.

- Plus domingo: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en 3,63 €.

- Plus festivos: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en 3,74 €.

Dicho importe tendrá los mismos incrementos anuales que se acuerden para el incremento salarial.

Artículo 24. Plus de coordinación.

Las personas que sean requeridas a asumir la coordinación de algunos de los grupos de trabajo recibirán un plus mensual de 147,12 €.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

Las empresas complementarían las prestaciones que perciba el y la trabajadora por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de Incapacidad Temporal derivada de cualquier tipo de contingencia hasta el 100% de su



salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses.

Los periodos de Incapacidad Temporal no tendrán repercusión a la hora de devengar y cobrar las gratificaciones extraordinarias.

En ningún caso el trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá más salario que si hubiese estado trabajando.

CAPÍTULO V. GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONES

Artículo 26. Grupos profesionales.

Estas condiciones se exigirán en las nuevas contrataciones y se respetarán las vigentes, se cumplan o no.

Para establecer esta graduación se han tenido en cuenta las siguientes bases:

- a) En el presente convenio colectivo se consideran equivalentes el «grado» y la «licenciatura». En consecuencia, también el «graduado» y el «licenciado».
- b) Tal y como ha establecido el sistema europeo de transferencia de créditos ECTS (European Credit Transfer System), la equivalencia horaria de un crédito cursado es de 25 horas.
- c) Documentación, Archivística y Biblioteconomía constituyen el núcleo del ámbito profesional del convenio. Por tanto, las carreras universitarias que trabajan específicamente estos conocimientos serán nombrados como «las enseñanzas universitarias especializadas correspondientes al presente convenio laboral». Así se denominarán a lo largo del siguiente texto.
- d) No obstante, la modernización, extensión y diversidad de este ámbito hace que puedan ser reconocidas también otros estudios universitarios. Como, por ejemplo: Historia, Arqueología, Antropología, Lingüística (Traducción y Comunicación, Filologías), Historia del Arte, Conservación del Patrimonio-Restauración, Historia, Comunicación. Estos son los que en este texto denominamos «otros estudios universitarios» propios de este ámbito laboral.
- e) Asimismo, dado que la denominación oficial de los estudios de postgrado/licenciatura ha variado sustancialmente con el paso de los años, en este texto se utiliza la expresión «licenciaturas/postgrados» para referirse a los estudios posteriores a la obtención del grado o licenciatura tanto de los licenciados como de los graduados. Incluye cursos de postlicenciatura, postgrado, master, doctorado y, en general, las especializaciones universitarias que se realizan tras la finalización de la licenciatura o grado.

* Grupo I: Jefes de Área.

Funciones:

A) Gestión general. Se encarga de la gestión administrativa, económica y personal.

B) Archivos y bibliotecas: establece criterios técnicos, supervisa y dirige las tareas, asume la responsabilidad y coordinación del trabajo ante la clientela y representa a la empresa.



* Grupo II: Técnicos de Gestión.

Requisitos:

Tanto las enseñanzas universitarias especializadas y correspondientes al Convenio Laboral, más 15 años de experiencia en el marco del Convenio Colectivo, como las enseñanzas universitarias especializadas correspondientes al Convenio Colectivo y 120 créditos ECTS con estudios de postgrado o su equivalencia en horas de formación en actividades del Convenio Colectivo.

Funciones:

Se encargan de tareas técnicas específicas y especializadas con conocimiento estratégico para la Empresa. Entre otros, la gestión y seguimiento del desarrollo de sistemas; la utilización de metadatos; la aplicación de procesos electrónicos a fondos documentales, de cualquier tipo.

También se responsabilizan de grupos de producción concretos.

* Grupo III: Técnicos Superiores.

Requisitos:

Tanto los estudios universitarios especializados correspondientes al Convenio Laboral más 10 años de experiencia en el marco del Convenio Colectivo, como estudios universitarios especializados correspondientes al Convenio Colectivo más 60 créditos ECTS en licencias/estudios de postgrado o su equivalencia en horas de formación en actividades del Convenio Colectivo.

Funciones:

-Gestionan, supervisan y coordinan los procesos técnicos.

-Proporcionan criterios para la gestión, valoración y mantenimiento de los fondos, de cualquier tipo y en cualquier soporte.

-Diseñan la difusión cultural.

-Diseñan bases de datos y son gestores de información.

-Planifican y organizan campañas de formación de usuarios.

-Diseñan la evaluación de los servicios: interpretan la evaluación y, por tanto, realizan estudios, informes, normas, manuales, etc. que ayuden a mejorar los servicios.

* Grupo IV: Técnicos Especialistas.

IV.1. Mediadores culturales.

Requisitos:

Tanto los estudios universitarios especializados correspondientes al Convenio Laboral, como otros estudios universitarios y 3 años de experiencia en el marco del Convenio Laboral.

Funciones:

- Diseñan, desarrollan y ejecutan acciones y programas de la interpretación del patrimonio, de la difusión cultural y de la elaboración de contenidos didácticos o pedagógicos.



- Para ello, documentarán dichos documentos o aplicarán las técnicas requeridas en cada momento.
- La difusión de la cultura (en cualquiera de las formas mencionadas anteriormente) se coordina con otros espacios o instituciones.

IV.2. Personal Técnico de Biblioteca, Archivo y Centro de Documentación.

Requisitos:

Estudios universitarios especializados u otros niveles universitarios correspondientes al Convenio Colectivo, más 60 créditos ECTS en Licenciatura/Postgrado o su equivalencia en horas de formación en actividades del Convenio Colectivo.

5 años de experiencia en el marco del convenio laboral y conocimiento del sistema de gestión de catalogación.

Funciones:

- Realiza procesos técnicos de catalogación, clasificación e indización.
- Gestiona bases de datos documentales y bibliográficas. Incluye actualizaciones y búsquedas.
- Participan en la selección y adquisición de fondos.
- Realizan búsquedas bibliográficas y documentales.
- Desarrollan y atienden programas de formación de usuarios.
- Desarrollan y atienden la programación cultural o la difusión del centro, elaborando los materiales básicos para ello.

IV.3. Técnicos en restauración y otras especialidades.

Requisitos:

Otros estudios universitarios.

Funciones:

- Catalogación de ejemplares patrimoniales.
- Restauración o tratamiento físico de los documentos.
- Realización de transcripciones y documentos.
- Trabajos de diplomática.

* Grupo V: Atención directa.

V.1. Personal de salas.

Requisitos:

Ciclo medio u otros estudios universitarios.

Funciones:

- Ofrecer atención al público.
- Llevar a la práctica la programación e iniciativas diseñadas por los mediadores en el taller, conferencia, visita, demostración o espacio correspondiente.



- Manejar, mantener y ordenar todos los medios técnicos, maquinaria, herramientas y dispositivos.
- Atención de consultas y transmisión de materiales a los usuarios.
- Garantizar la reposición de material fungible.
- Realización de la recogida estadística.
- Acciones de apoyo al personal técnico, desarrollo de actividades concretas de acuerdo con sus directrices.

V.2. Auxiliares.

Requisitos:

Ciclo medio u otros estudios universitarios.

Funciones:

- Digitalización y reprografía.
- Instalación de fondos.
- Control y mantenimiento de publicaciones periódicas.
- Atención al público: entrega de tarjeta, consultas, préstamos (incluso interbibliotecarios), búsquedas... inventario.
- Acompañar al personal técnico en los procesos de mantenimiento y apoyo, así como en las actividades de difusión y formación.
- Utilizar el sistema de gestión del catálogo (archivístico o bibliográfico) para completar las tareas arriba detalladas.
- Procesamiento básico de documentos: limpieza, registro, colocación del tejuelo, alarmas, carpetas, sellado...
- Garantizar la reposición de material fungible.
- Recogida estadística.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN

Artículo 27. Contratos formativos.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios una vez obtenida la oportuna titulación.

En relación con estas modalidades se estará a lo dispuesto en la normativa correspondiente con las siguientes especialidades:

a) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a.1) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.



a.2) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso superará la duración de quince días.

a.3) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.

b) El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas de la correspondiente normativa y las siguientes especialidades:

b.1) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

b.2) La retribución para estos contratos no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento el primer año ni al noventa por ciento el segundo, respecto de la fijada en este convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28. Contrato de duración determinada.

Contrato de obra o servicio determinado: mediante el RDL 32/2021 se elimina el contrato de obra o servicio determinado, por lo que, todo contrato de duración determinada de esta naturaleza que esté en vigor a la firma del presente convenio se entenderá como concertado a tiempo indefinido.

Artículo 29. Contrato por circunstancias de la producción.

Las personas trabajadoras mediante esta modalidad contractual no podrán ser más del 5% del total de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

La duración no podrá exceder en ningún caso de los 6 meses y solo se podrá acudir a esta modalidad contractual por circunstancias ocasionales e imprevisibles, nunca para situaciones previsibles.

Se prohíbe la utilización de contratos por situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada hasta un máximo de 90 días anuales, independientemente de las personas trabajadoras necesarias.

Artículo 30. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, especificando en el contrato en nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución y el puesto ocupado que se encuentra vacante, siendo el que se ocupará durante la vigencia del contrato. La prestación de servicios no podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.



Artículo 31. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, y en el propio contrato se establecerá el periodo de actividad al que se vincula el mismo, con fechas de referencia, es decir, un lapso de tiempo de máximo 15 días en el que se realizará el llamamiento. Asimismo, el contrato reflejará de forma clara y expresa: la jornada de la persona trabajadora y su distribución prevista.

Se acuerda prohibir el uso de esta modalidad contractual para toda actividad que no sea de temporada o estacional, por lo que en ningún caso se acudirá a este contrato para prestaciones intermitentes dispuestas por la empresa. Si así fuera, se entenderá que este contrato deviene indefinido ordinario continuo a tiempo completo.

El llamamiento de las personas sujetas a este contrato responderá a lo concretado en el contrato de trabajo. En el caso de actividades de temporada o estacional, se hará dentro del lapso de tiempo establecido en el contrato de trabajo.

Artículo 32. Empresas de trabajo temporal.

Atendiendo y respetando las causas legales dispuestas y en concreto a fin de evitar posibles abusos que se puedan y entendiendo que se dispone de distintos mecanismos de contratación que cumplen con las exigencias del mercado de forma idónea, garantizando así el control directo y buen funcionamiento de la productividad, se acuerda no acogerse a la contratación realizada a través de ETTs. Aquellas trabajadoras y trabajadores que actualmente se encuentren prestando servicios en la empresa a través de ETTs, serán subrogados por la empresa.

Artículo 33. Finiquitos.

Las empresas están obligadas a presentar copia del finiquito o liquidación a firmar, con dos días de antelación a su posible firma, debiendo notificarlo con carácter previo al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal y/o a la sección sindical a la que esté afiliado.

Artículo 34. Puesto vacantes.

El tipo de contrato principal y ordinario de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo será de duración indefinida y jornada continuada a tiempo completo.

Por tanto, todo el personal que no lo cumpla podrá acudir al procedimiento de cobertura de vacantes que ahora se regula.

Definiciones:

- Antigüedad: será el primer día de prestación, con independencia de la jornada laboral o de la continuidad de la



prestación, salvo que el trabajador/a cese voluntario. En estos casos, si el trabajador optara por reincorporarse a la empresa, no se tendrá en cuenta su antigüedad anterior.

- Vacante: prolongación de jornada o cobertura de puestos de trabajo (sean a jornada completa o parcial).
- Centro de trabajo: será el centro específico de prestación de servicios. En el caso de contrata y subcontratas, si existieran varios adjudicados mediante los mismos pliegos, se agruparán todos los centros de adjudicación.
- Sistema de notificaciones: la empresa sistematizará y acordará con los representantes de los trabajadores sistemas de notificación de las vacantes a todos los trabajadores del centro de trabajo, para lo cual podrá utilizar mecanismos digitales: e-mails, mensajes inmediatos... Se informará a todo el personal y se incluirá dentro del mecanismo indicado, si bien podrá solicitar expresamente y por escrito su baja.

Procedimiento de adjudicación de vacantes:

- En los primeros 15 días del mes de enero de cada año, en todos los centros de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo, la empresa y la representación legal de los trabajadores/as elaborarán una relación por orden de antigüedad de los trabajadores/as, en orden a la mayor antigüedad, con indicación del porcentaje de jornada anual (la referencia de jornada será la jornada anual del convenio aplicable).
- Dicha lista se expondrá en el tablón de anuncios, pudiendo los trabajadores formular alegaciones por escrito dentro de los 15 días naturales siguientes. Se procederá a su análisis y, en caso de aprobación, a los ajustes necesarios en las citadas listas, que serán definitivas antes del 15 de febrero de cada año.
- En cada vacante (de cualquier tipo, sea de nueva creación o no) se informará a todo el personal de la misma, especificando puesto y tareas, lugar de prestación del servicio, jornada, horario y periodo de actividad. De esta forma se abre un plazo de 15 días naturales para que todo el personal solicite la vacante.
- La adjudicación de la vacante se realizará siguiendo estrictos criterios de antigüedad entre el personal que prolongue su solicitud: en el centro de trabajo el más antiguo y, en su defecto, el más antiguo en la empresa (al tratarse de empresas de ámbito geográfico amplio, el ámbito geográfico puede limitarse a la provincia).

Artículo 35. Subrogación.

La subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores ni los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en



el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa



entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

5. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados.

A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

6. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al



personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla aparte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratatas: En el supuesto de que una o varias contratatas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratatas: En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Artículo 36. Contrato de relevo.

Las partes firmantes acuerdan, por un lado, iniciar un proceso de renovación de la plantilla de la empresa para adecuarla a los retos que se van a plantear en el futuro y, por otro, crear puestos de trabajo que faciliten la inserción laboral de los jóvenes.

Por ello, las partes firmantes acuerdan que si un trabajador de la empresa, reuniendo todos los requisitos



legalmente exigidos (edad, antigüedad en la empresa y cotización mínima), opta por acceder a la jubilación parcial, la empresa deberá aceptarla de acuerdo con la normativa aplicable en el momento del hecho causante. La persona contratada mediante el contrato de relevo deberá realizar sus funciones en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones laborales que la persona jubilada parcialmente.

Artículo 37. Registro de jornada.

En relación con el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y el registro de jornada, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán un registro digital o electrónico para todo el personal del centro de trabajo, a través de sistemas automatizados, en el que se recoja la jornada diaria con el horario de inicio y final de la jornada.

Estos registros de jornada serán custodiados por la empresa y estarán a disposición de los trabajadores cuando lo soliciten, así como de los representantes legales de los trabajadores cuando lo soliciten.

Artículo 38. Suspensión de la relación laboral por privación de libertad con garantía del puesto de trabajo.

El trabajador que tenga suspendida su relación laboral por motivo de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en tanto no recaiga sentencia condenatoria firme. Mientras permanezca en esta situación, la empresa estará obligada a efectuar las cotizaciones correspondientes y el trabajador percibirá las retribuciones que le correspondan de acuerdo con la legislación vigente.

Una vez firme la sentencia, no podrá suspenderse justificadamente la relación laboral por despido disciplinario. En este caso la relación laboral quedará suspendida de acuerdo con la prisión correspondiente; la empresa no estará obligada al salario ni a la cotización, pero cuando el trabajador sea liberado podrá reincorporarse a su puesto de trabajo. El reingreso será automático cuando el trabajador lo solicite en el plazo de 3 meses desde la recuperación de la libertad.

Este derecho de reingreso se aplicará tanto a quien recupere libertad en el ámbito del presente convenio como al interno y el derecho a la reserva del puesto de trabajo se producirá en ambos casos, en las condiciones señaladas, siempre en relación con la jornada y salario.

Los derechos establecidos en este artículo quedan exceptuados para el trabajador que haya cometido delitos contra la libertad sexual o de corrupción.

CAPÍTULO VII. MODIFICACIONES Y EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO



Artículo 39. Modificaciones sustanciales.

Las Modificaciones sustanciales de condiciones de Trabajo, de forma que ante el planteamiento de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas se establezca el derecho de la trabajadora a elegir entre la reubicación de un centro de trabajo distinto dentro del ámbito de aplicación de este Convenio (limitando el ámbito geográfico al pliego de licitación y manteniendo todas sus condiciones laborales) o a una indemnización a favor de la trabajadora afectada, por valor de 45/33 días de salario real por trabajador. La trabajadora afectada tendrá derecho a la indemnización por el mero hecho de ver su jornada reducida, sin necesidad de extinguir el contrato de trabajo.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

Los trabajadores salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia salvo que por razones técnicas, organizativas o de producción se incoe el correspondiente expediente que en todo caso deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a) Notificación previa a la representación sindical, con indicación de los motivos del traslado.
- b) Constituir una comisión integrada por representantes de la empresa y trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.
- c) En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, este quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los procedimientos de resolución de conflictos voluntarios (Preco II).

La trabajadora tendrá derecho a extinguir el contrato de trabajo si la movilidad geográfica le causara algún perjuicio económico, técnico, organizativo o productivo a percibir una indemnización a favor de la trabajadora afectada, por valor de 45/33 días de salario real por trabajador, con un límite de 24 mensualidades.

Artículo 41. Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

Con carácter previo a la notificación a las trabajadoras y trabajadores del despido basado en causas objetivas, regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de Expedientes de Regulación de Empleo, las empresas:

- a) Notificarán por escrito al Comité de Empresa y Sección Sindical o Central Sindical a la que pertenece la trabajadora o el trabajador, la medida que va a adoptar y su fundamento, y dará acceso a los documentos en los que justifique su pretensión.
- b) Concederá un plazo de 72 horas desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa o la Sección Sindical emita informe al respecto.



c) En caso de despido improcedente calificado como tal por la Autoridad laboral, la empresa procederá a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

d) En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadoras y trabajadores afectados en Expedientes de Regulación de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámite, la autorización a la reducción de plantilla, la indemnización no podrá ser inferior a un mes y medio por año, con tope de doce años de antigüedad.

CAPÍTULO VIII. VARIOS

Artículo 42. Euskara.

Este artículo sólo será de aplicación para las empresas cuyo idioma vehicular no sea el euskera.

* Compromiso de negociar un plan de euskera.

En la empresa deberá negociarse un Plan de euskera en el plazo improrrogable de 6 meses desde la firma del presente acuerdo.

Todas aquellas empresas de más de 30 personas trabajadoras deberán negociar un Plan de Euskera. Dicho Plan deberá estar aprobado en el plazo improrrogable de 6 meses desde la firma del presente acuerdo. Para ello, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo estarán obligadas a facilitar a la representación de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 3 meses desde que sea solicitada la siguiente información, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación y necesidades de la empresa desde la perspectiva del euskera:

- Criterios de uso del euskera (si los hubiere).
- Criterios sobre el conocimiento del euskera en materia de contratación.
- Existencia o no de perfiles lingüísticos asignados a puestos de trabajo.
- Nivel de conocimiento del euskera en la plantilla y en la dirección de la empresa.
- Existencia o no de algún itinerario del plan formativo para el aprendizaje del euskera.
- Fomento y uso del euskera por parte de la empresa (software, rotulación, materiales, nóminas, comunicaciones, impresos, formación...).
- Nivel o frecuencia del uso del euskera en reuniones, posibilidad de la plantilla de comunicarse en euskera con la dirección de la empresa.

* Compromiso de constituir la Comisión de Euskera.

Para la elaboración del diagnóstico deberá constituirse una Comisión de Euskera, compuesta de manera paritaria entre empresa y representantes de las personas trabajadoras.

* Compromiso de que la empresa realizará el proceso para la obtención del Certificado Bai euskarari.

La empresa se compromete a realizar el proceso y cumplir con los requisitos necesarios para la obtención del Certificado Bai euskarari.



* Contratación del técnico de euskera y de la consultora.

Para la elaboración del Plan será preceptiva la contratación de un técnico de euskera y de una consultora especializada en la materia.

* Ayudas al estudio.

La empresa/Las empresas del sector facilitará/facilitarán los medios necesarios para que las personas trabajadoras puedan estudiar euskera, en concreto:

- Garantizará los medios necesarios para que las personas trabajadoras adquieran los conocimientos de euskera necesarios para el desempeño de su trabajo.
- Creará grupos de aprendizaje de euskera en horas de trabajo.
- Permitirá liberaciones totales o parciales y compensaciones en tiempo de descanso de las horas empleadas para el estudio del euskera. Las horas empleadas para el estudio del euskera serán horas efectivas de trabajo a todos los efectos y no podrán suponer ningún gasto para la persona trabajadora.
- Si por motivos razonables de falta de recursos no fuera posible la atención de todas las peticiones de estudio del euskera formuladas, se priorizará el acceso a dicha formación del personal con contratos de duración determinada.
- Se permitirá la flexibilidad horaria necesaria que haga posible el aprendizaje del euskera.

Artículo 43. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador/a, la empresa está obligada a satisfacer a sus descendientes el importe de 4 mensualidades a salario real, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador/a percibiese, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 44. Reconocimientos médicos.

Las empresas están obligadas a efectuar reconocimiento médico anual para sus trabajadoras/es y entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

Los mismos consistirán como mínimo en: análisis de sangre y orina, vista, oído, corazón y tensión arterial, así como una revisión ginecológica para las mujeres. Se realizará estudio urológico para trabajadores mayores de 50 años.

Esta revisión médica se realizará antes del 31 de diciembre de cada año.

Dicha revisión médica se realizará en las horas de trabajo. Si esto no fuera posible, la empresa estaría obligada a abonar el importe del tiempo empleado en la misma, a precio hora normal del trabajo, así como el costo del desplazamiento.

Si como consecuencia del reconocimiento médico de vigilancia de la salud se definiera a un trabajador como incapacitado, la empresa nunca podrá despedir por causas objetivas, sin consentimiento de los representantes



de los trabajadores.

Artículo 45. Póliza de seguro.

Las empresas sujetas al presente convenio, suscribirán una póliza de seguros de accidente para sus trabajadores y trabajadoras.

Dicho seguro cubrirá la muerte por accidente o la incapacidad permanente absoluta.

La cantidad de la póliza será de 25.000 € como mínimo y la empresa entregará una copia de dicha póliza a cada trabajador y trabajadora.

Artículo 46. No discriminación en las empresas.

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo, edad, estado civil, raza o procedencia de los y las trabajadoras, en materia salarial, de promoción, de ascenso, etc. quedando expresamente prohibida la distinta retribución de personas que ocupen puestos similares en la misma empresa por las razones expuestas.

Artículo 47. Personal con capacidades diferentes.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad común, una trabajadora o trabajador resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psíquico-física, y siempre que no se le declare invalidez, dicha persona será colocada en un puesto acorde a su nueva situación.

Artículo 48. Prendas de trabajo.

Las empresas que exijan uniformes a los y las trabajadoras tendrán obligación de proporcionar 4 uniformes al año, dos para invierno y dos para verano. El uso de estas prendas de trabajo es obligatorio cuando así sea requerido.

Artículo 49. Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista.

La empresa facilitará a la trabajadora embarazada su asistencia a los cursillos pre-parto, si existe opción de horarios se realizarán en aquel que no coincida con el de trabajo, solo en caso de imposibilidad de elección de otro horario se concederá permiso retribuido para su asistencia.



Artículo 50. Digitalización.

Todo trabajador tendrá derecho a no tomar decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, cuando ello le afecte jurídicamente o de modo notorio de modo similar. En este sentido, la empresa no podrá tomar decisiones basadas únicamente en los datos recogidos por los algoritmos de la empresa, siendo necesaria una intervención humana significativa.

Cuando el personal se encuentre en un proceso automatizado de toma de decisiones, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Informar al trabajador de que el proceso de decisión será parcialmente automatizado.
- Proporcionar a los trabajadores y al comité de empresa información relevante sobre la lógica del algoritmo, es decir, indicar los parámetros, normas e instrucciones que sirven de base para la toma de decisiones y la ponderación de dichos parámetros. Con el fin de garantizar la transparencia del algoritmo, la intervención humana significativa y la no discriminación del mismo, se realizará una auditoría externa a cargo de la empresa, acordándose entre comité y empresa qué empresa externa debe desarrollar dicha auditoría.
- Informar a los trabajadores de las posibles consecuencias del proceso.
- Informar al comité de empresa de las decisiones tomadas a partir del algoritmo y de la información suficiente para comprobar que la decisión no se limita al algoritmo, que la decisión tomada no es discriminatoria y que ha habido una intervención humana significativa en la toma de decisiones.

A este respecto, la empresa se regirá por el Pacto de Empresa/Convenio Colectivo respetando en todo caso el reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y la legislación vigente.

Artículo 51. Riesgos psicosociales.

En todas las empresas se realizará la evaluación de riesgos psicosociales cada 3 años, mediante la técnica cuantitativa (encuesta) y cualitativa (entrevistas o grupos de discusión), y se adoptarán medidas preventivas a más tardar 3 meses después de la finalización de la parte cualitativa y se verificará su eficacia al año de su implantación.

En todas las empresas se acordará con la representación legal de los trabajadores un protocolo o procedimiento ante conflictos, acoso laboral, sexual o por razón de sexo, identidad de género y violencia.

Artículo 52. Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con cortesía, respeto y dignidad y a la igualdad de oportunidades y de trato.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de la violencia de género y contra la igualdad de trato entre las personas.

Al mismo tiempo, vulneran otros derechos fundamentales como la dignidad, la libertad, la intimidad, la libertad



sexual o la integridad física, así como los derechos al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

Como consecuencia de la actividad laboral en nuestras empresas y teniendo en cuenta todos estos derechos, los trabajadores y trabajadoras tendrán garantizada la igualdad de trato tal y como recoge la normativa vigente (normativa internacional, europea y estatal). Así, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Todos los centros de trabajo deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y para posibilitar procesos específicos, orientar y resolver los casos que puedan surgir en los mismos, se considera necesario la adopción de una serie de medidas. Asimismo, todo tipo de acoso, además de atentar contra la dignidad y el trato justo a cualquier trabajador, será considerado como falta grave no consentida y así se recoge en el apartado de faltas y sanciones.

Por todo ello, las partes firmantes del Convenio, a través del presente protocolo, se comprometen a regular con las debidas garantías la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, tanto para su prevención como para la resolución de las reclamaciones derivadas del mismo, a través de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación.

a) Ámbito de aplicación.

El protocolo afecta tanto al personal de la empresa como a todos aquellos sujetos a su responsabilidad legal, sin distinción alguna por su relación laboral ni por su duración, y afecta a todo el ámbito de las actividades laborales, independientemente del espacio físico en el que se realice.

Cualquier trabajador/a que considere que ha sufrido una agresión tiene derecho a presentar una reclamación, utilizando la información relativa a la reclamación de acoso para proteger el derecho a la intimidad de todos los implicados, salvaguardando el derecho a la intimidad y la confidencialidad.

b) Definiciones.

b.1. Acoso sexual.

Cualquier comportamiento físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de ofender la dignidad de la persona trabajadora en el marco de una actividad laboral, así como las expresiones verbales o no verbales que afecten a la misma o a otra persona, en particular cuando se trate de un contexto intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada.

Cualquier comportamiento sexual coercitivo dirigido a influir o controlar sobre el puesto de trabajo, la carrera profesional o la situación laboral de una persona puede considerarse acoso sexual.

Por tanto, estos comportamientos serán:

1. No deseados por la persona que los recibe.
2. De carácter sexual o de connotación sexual.
3. Los que tengan por objeto o por efecto legítimo atentar contra la dignidad de la persona a la que se dirijan o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b.2. Acoso por razón de sexo.



Cualquier comportamiento o actitud relacionada con el sexo u orientación sexual de la persona trabajadora en el marco de las actividades laborales. Relacionados o derivados de los estereotipos de género.

Toda conducta gestual o verbal, reiterada o sistematizada, que atente contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, con el propósito o el efecto de crear un entorno degradante, humillante u ofensivo.

Por lo tanto, los comportamientos o acciones serán:

1. Los no deseados por la persona que los recibe.
2. Las relacionadas con el sexo o la orientación sexual de una persona.
3. Las que tengan por objeto atentar contra la dignidad o constituyan un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Procedimiento.

En caso de producirse alguna de las conductas anteriormente mencionadas, corresponde a cada persona determinar la conducta que considera ofensiva e intolerable, para lo cual podrá recurrir a la persona o estructura que considere más adecuada. La empresa se compromete a informar de los procedimientos que figuran en este protocolo y a colaborar con el trabajador en la solicitud de aplicación del mismo.

Los pasos a seguir para resolver una denuncia o queja sobre acoso por razón de sexo o por razón de sexo son los siguientes:

c.1. Comunicación de situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre con la presentación por escrito de la queja o denuncia individual y colectiva identificada por la parte actora (anexo 1.2). La citada queja será comunicada a la empresa con un sobre cerrado, tanto a los representantes sindicales como, en su defecto, a los representantes de los trabajadores, comunicándoles este procedimiento.

c.2. Tramitación de la queja o denuncia.

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación formada por un Mediador designado por la representación sindical o, en su defecto, por los representantes de los trabajadores y otro Mediador designado por la empresa. Dicho Mediador deberá ser un técnico externo a la empresa.

Esta Comisión de Investigación tendrá como funciones la gestión e investigación de la queja, la conciliación entre ambas partes y la presentación de propuestas de resolución de las denuncias de acoso, basadas en los principios de confidencialidad, independencia y neutralidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, ésta deberá notificar la denuncia a la persona a la que la parte actora atribuya la responsabilidad de la queja. Esta notificación podrá realizarse por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Los implicados pueden solicitar la revocación del Mediador elegido alegando causas justificadas: consanguinidad, parentesco, amistad o enemistad probada,... Los mediadores también pueden renunciar por los mismos motivos. Dichas solicitudes se elevarán al Comité de Seguridad y Salud que deberá adoptar una decisión inmediata.

c.3. Desarrollo de la investigación: resolución informal y diligencia formal.

c.3.1. Resolución informal.



Se establecerán cauces para la resolución informal de la queja o denuncia de acoso entre las partes directamente implicadas. El objetivo será resolver el problema fuera de la vía oficial, sin iniciar el procedimiento normal.

Los mediadores, en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de interposición de la queja, intentarán llegar a una resolución consensuada a través del diálogo entre las partes (Reuniones de Conciliación).

Los acuerdos adoptados en la citada reunión se reflejarán en un Acta que tendrá carácter confidencial y que estará a disposición de los representantes de las empresas y sindicatos y, en su defecto, de los representantes de los trabajadores.

Con el fin de garantizar el cese de la conducta que dio lugar a la denuncia y la toma en consideración de las decisiones adoptadas en la reunión, los Mediadores llevarán a cabo las labores de inspección y observación necesarias.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es justa o que no ha tenido éxito, pueden recurrir a la acción formal.

c.3.2. Iniciativa formal.

Si las actuaciones denunciadas son constitutivas de acoso, o la persona denunciante no está de acuerdo con la solución obtenida del procedimiento informal de resolución, podrá plantear una denuncia formal para depurar las posibles responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Este procedimiento formal se iniciará tras la recepción de un escrito de la persona acosada o de quien tenga conocimiento de los hechos y haya trabajado en su entorno. En dicho escrito se recogerán los hechos y conductas denunciadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Comisión de Investigación será la encargada de desarrollar el procedimiento formal de resolución de las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Analizará el conflicto en detalle; para ello, se realizarán entrevistas con la parte actora y durante el desarrollo de la investigación podrá ampliar las declaraciones y peticiones de reunión con cualquiera de las personas que considere oportunas en relación con la denuncia. Asimismo, las partes implicadas en el procedimiento podrán ser asistidas por personas de su confianza.

En los casos en que se considere necesario se solicitará asesoramiento externo a personas o entidades expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc. Cualquier persona que intervenga en este asesoramiento deberá actuar con confidencialidad.

c.4. Resolución del conflicto y adopción de medidas.

En el plazo máximo de un mes desde la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación elaborará un informe sobre el supuesto acoso investigado, con el resultado de la investigación y las medidas propuestas. El informe se presentará a los representantes de la empresa, así como a los delegados sindicales, y en su defecto a los representantes de los trabajadores, y a las partes directamente implicadas, quienes podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud.

Si la Comisión de Investigación, tras la evaluación y comprobación de la denuncia, apreciara la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, podrá establecer una serie de medidas preventivas, distribuyendo



el sujeto pasivo y activo del acoso en diferentes espacios de trabajo o modificando sus horarios con el fin de evitar una situación perjudicial para su salud e integridad. En ningún caso estas medidas supondrán para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo. Asimismo, deberá garantizarse que no existan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, ni contra quienes se opongan o critiquen la existencia de tales conductas, ya se refieran a sí mismos o a terceras personas.

En caso de incumplimiento del plazo fijado para la presentación del informe, se deberá presentar un informe explicativo de las causas del retraso o de la incapacidad para resolver la reclamación.

d) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y diligencias relacionados con estos procesos tienen carácter confidencial y estarán sometidos a las normas de protección de datos y a los derechos fundamentales.

Los documentos que pudieran derivarse de la aplicación del presente Protocolo, estarán únicamente en soporte papel, bajo la vigilancia y responsabilidad exclusiva de la Comisión de Investigación.

e) Vigencia del Protocolo.

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor una vez comunicado a todo el personal. Mantendrá su vigencia mientras no sea exigible su adaptación por ley o norma convencional o la experiencia no haga ver su necesidad.

El presente Protocolo se evaluará periódicamente cada dos años y cualquier modificación del mismo requerirá el acuerdo previo de las partes firmantes. Este procedimiento no agota la vía por la que la persona acosada puede transitar por las vías administrativas y/o judiciales (civiles o penales), siendo asistida por la empresa en esta diligencia.

f) Disposiciones finales.

Siempre que sea posible, buscará la conciliación entre las partes. Asimismo, se reitera que no se admitirá ningún tipo de acoso. Simultáneamente a la comprobación del acoso por razón de sexo, pondrá en marcha las medidas correctoras que considere oportunas en el marco del convenio y de la legislación laboral vigente.

g) Faltas.

Las faltas de acoso sexual y acoso por razón de sexo están definidas en los artículos 60 a 62 de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IX. GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 53. Garantías sindicales.

Como complemento a lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto -de Libertad Sindical- y por el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo -Estatuto de los Trabajadores-, se establecen en este Convenio las garantías siguientes:



1. Ninguna trabajadora o trabajador podrá ser objeto de discriminación, ni de despido o sanción por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.
 2. La trabajadora o trabajador que ejerza o sea le llame a desempeñar un cargo sindical en los Órganos del Gobierno, Provinciales o Nacional, de un Sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.
 3. Las empresas notificarán a las Delegadas y Delegados de Personal o al Comité de Empresa y, en su caso, a la Delegada o Delegado Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajadora o trabajador, previamente a la comunicación a la persona interesada.
 4. Las Delegadas o Delegados de Personal o Comité de Empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, recibirán información e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.
 5. Las Delegadas y Delegados de Personal o el Comité de Empresa, así como las Delegadas y Delegados Sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a la plantilla de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.
 6. La representación del Comité de Empresa o Delegadas y Delegados de Personal dispondrán de 40 horas laborales al mes para asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas u otras reuniones a las que fueran convocadas por el Sindicato al que pertenezcan, este crédito podrá ser transferido y acumulado entre las personas delegadas de una misma Central Sindical.
- Estas ausencias retribuidas, deberán justificarse ante la empresa mediante el oportuno certificado del Sindicato, en el que constará el día, hora y el tiempo de ausencia de la empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

Artículo 54. Secciones sindicales.

Las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, afiliadas o afiliados a un Sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas, en Secciones Sindicales. Estas nombrarán una Delegada o Delegado Sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá tener el aval por escrito, con la firma y el sello del Sindicato correspondiente.

Para que exista Delegada o Delegado Sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al Sindicato que corresponda, conforme al siguiente baremo:

- En las empresas de hasta 50 trabajadoras/es serán necesarias 5 personas afiliadas y corresponderá 1 delegado/a sindical.
- En las empresas de más 50 trabajadoras/es serán necesarias 10 personas afiliadas y corresponderá 1 delegado/a sindical.

Las Delegadas y Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que la representación del Comité de Empresa, respecto de la Sección Sindical, representando únicamente a las afiliadas y afiliados de su



Sindicato.

Artículo 55. Asamblea de trabajadoras y trabajadores.

El personal dispondrá de 16 horas abonables al año durante la jornada laboral, para la celebración de Asambleas.

El Comité de Empresa, Delegadas o Delegados de Personal, Delegadas o Delegados Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la Asamblea, poniendo en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma con 24 horas como mínimo de antelación.

CAPÍTULO X. FALTAS. SANCIONES. DESPIDOS

Artículo 56. Faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar dos días al trabajo, dentro de un período de treinta días, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de



confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de dos días y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.



m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

o) La acumulación en un plazo de 30 días de dos faltas leves, sea cual sea la naturaleza de la misma.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.



Artículo 57. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 58. Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 km del de origen, manteniéndose todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.



Artículo 59. Prescripción.

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

CAPÍTULO XI. LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, FORMACIÓN CONTINUA, COMISIONES Y RESOLUCIONES DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 60. Legislación complementaria.

En lo no especificado en el presente Convenio, será de Aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación general vigente, respetándose en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengan disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Artículo 61. Formación continua.

A la firma de este convenio, se constituirá una comisión paritaria de Formación continua, constituida por el mismo n.º de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del n.º de miembros de dicha comisión, cada sindicato, ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la mesa de este convenio.

Tendrá por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al de la empresa (sectorial, intersectorial o comarcal) de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, así como evaluar, en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión paritaria integrada por una representación de la misma y los representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, proponer los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador/a, así como proponer los y las trabajadoras que hayan de participar en los mismos.

Dichas comisiones propondrán las licencias y otras compensaciones para los y las trabajadoras participantes en



los mismos.

En caso de no existir representación legal de los y las trabajadoras, corresponderá a la Comisión paritaria de formación continua del presente convenio, recibir la información básica del plan y la lista de participantes con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Artículo 62. Vigilancia y garantías de aplicación.

Los firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a:

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

Vigilar las condiciones en las que se prestan los servicios de responsabilidad pública, exigiendo a las distintas administraciones públicas competentes en la materia, la aplicación del Convenio Colectivo para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa. Las organizaciones firmantes de este convenio informarán a las administraciones públicas sobre la importancia que para la salvaguarda de los derechos laborales y la competencia leal tiene la inclusión en los Pliegos que rigen los contratos de una cláusula que exija el cumplimiento de este convenio colectivo por parte de las adjudicatarias de contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio. En este sentido, se instará a las administraciones la inclusión de una cláusula en los Pliegos de condiciones de los contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio que exija la aplicación del Convenio Colectivo para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa en dichos contratos.

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

Entre estas medidas estará al menos:

De cara a divulgar la existencia y pertinencia del presente convenio, así como socializar su conocimiento y función como criterio a tener en cuenta en la contratación, la comisión paritaria se compromete al envío del texto íntegro del convenio, a las principales Administraciones Públicas (Gobierno Vasco, Diputación Foral de Gipuzkoa, Eudel, y principales ayuntamientos), y a las asociaciones profesionales de Euskal Herria. Además, invitará a estas últimas a integrar la comisión encargada de presentar y explicar el texto directamente ante la administración correspondiente.

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:



- 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.
- b) 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.
- c) 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.

En caso de subcontratación de servicios por parte de las adjudicatarias, dichas subcontrataciones se realizarán según los términos que marque las leyes de contratación, asegurándose de que las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a las empresas subcontratadas sean cuando menos las mismas que las que disfrutaban los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las empresas contratantes y nunca inferiores a las reglamentadas en este convenio. Del incumplimiento de esta garantía será responsable subsidiario la adjudicataria que subcontrate los servicios.

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.

Artículo 63. Seguridad y salud laboral.

Los/as empresarios/as y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los y las trabajadoras se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la



constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 64. Mutuas.

Las empresas afectadas por el presente convenio realizarán la concertación de las contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente laboral) con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, siendo el sistema sanitario público quien preste la asistencia sanitaria derivada de dicha contingencia. Un mes antes de que finalice el convenio de asociación con la mutua, la empresa denunciará el convenio y realizará el cambio en los términos expuestos.

Las empresas afectadas por el presente convenio mantendrán 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 con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, no pudiéndose contratar a través de una Mutua Colaboradora de la Seguridad Social. En el caso de que dichas contingencias estén actualmente contratadas con una Mutua, un mes antes de que finalice el convenio de asociación con la mutua, la empresa denunciará el convenio y realizará la concertación de las contingencias comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 65. Resolución de conflictos colectivos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 04-04-2000.

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Artículo 66. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La inaplicación de las condiciones del convenio es una facultad excepcional que necesita el acuerdo de las partes, escrito y suficientemente motivado para facilitar el conocimiento por la plantilla de las causas, justificado en la concurrencia no previsible de causas económicas graves.

El acuerdo de inaplicación del convenio deberá basarse en la adecuación, razonabilidad y proporcionalidad de las medidas en relación con la causa alegada y deberá incorporar compromisos de mantenimiento del empleo y de rápido retorno a la situación preexistente.

Las partes, tras el correspondiente periodo de consultas, acuerdan someter las discrepancias a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales Preco, en cuyo caso, el arbitraje en cualquier instancia y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE/ CCNCC solo será posible con el acuerdo entre la representación empresarial y la representación legal de las y los trabajadores.



Artículo 67. Comisión mixta y paritaria de seguimiento y garantía.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía compuesta por una persona representante de cada sindicato firmante y el mismo número de representantes de la empresa o empresas concesionarias del servicio.

Quienes componen la Comisión gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidas por Asesoras o Asesores, si las partes lo estiman conveniente. Tales Asesoras o Asesores tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de vocales de cada parte.

La Comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de dos días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

El domicilio de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía será el del Consejo Vasco de Relaciones Laborales (CRL) sito en Javier Barkaiztegi 19, bajo. 20010 Donostia.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2024

TABLAS SALARIALES 2024

Categoría	Salario base (mes) (€)	Pagas extras (€)	Salario anual (€)	Valor hora (sin antigüedad) (€/hora)
Grupo I. Jefes de Área	2.585,43	2.585,43	31.025,15	19,48
Grupo II. Técnicos de Gestión	2.487,86	2.487,86	29.854,39	18,75
Grupo III. Técnicos Superiores	2.390,30	2.390,30	28.686,62	18,01
Grupo IV. Técnicos Especialistas	2.292,92	2.292,92	27.515,07	17,28
Grupo V. Atención directa	2.048,83	2.048,83	24.585,96	15,44

CORRECCIÓN. TABLAS (BOG 130 - Viernes, a 5 de julio de 2024)

Corrección de errores: convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (código 20104415012022).

Advertidos errores en el texto del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 97 de 21 de mayo de 2024, procede su rectificación en los siguientes términos:

- Se sustituye la redacción del artículo 19 del convenio por la siguiente:

«Artículo 19. Antigüedad.



La antigüedad se concederá por quinquenios a razón de 55,22 € por quinquenio en el año 2024, independientemente de la categoría o categoría de trabajador a tiempo completo. El personal con contratos a tiempo parcial percibirá la parte proporcional.

Para los años 2025 y 2026, el importe del plus se incrementará en la misma proporción que los salarios de cada año.

La fecha inicial para determinar la antigüedad será la de ingreso en la empresa, computándose a estos efectos cualquier tipo de contrato.

Los quinquenios se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan.»

- Han de sustituirse las tablas de retribuciones del anexo I por las siguientes:

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024

Categoría	Salario base (mes) (€)	Pagas extras (€)	Salario anual (€)	Valor hora (sin antigüedad) (€/hora)
Grupo I. Jefes de Área	2.068,34	2.068,34	31.025,15	19,48
Grupo II. Técnicos de Gestión	1.990,29	1.990,29	29.854,39	18,75
Grupo III. Técnicos Superiores	1.912,24	1.912,24	28.683,62	18,01
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.834,33	1.834,33	27.515,07	17,28
Grupo V. Atención directa	1.639,06	1.639,06	24.585,96	15,44

Lo que se publica para general conocimiento.

San Sebastián, a 1 de julio de 2024.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia.

REVISIÓN SALARIAL (BOG 37 - Martes, a 25 de febrero de 2025)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2025 del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (código 20104415012022).

ANTECEDENTES

Único. El día 7 de febrero de 2025, la comisión negociadora del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2025, prevista en el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011) y con el Real Decreto



713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 11 de febrero de 2025.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1170)

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE GIPUZKOA 2024-2026.

TABLAS SALARIALES 2025

IPC Gipuzkoa 2024 (3,7) + 0,75 = 4,45 %

Categoría	Salario base (mes) (€)	Pagás extras (€)	Salario anual (€)	Valor hora (sin antigüedad) (€/hora)
Grupo I. Jefes de Área	2.160,38	2.160,38	32.405,77	20,35
Grupo II. Técnicos de Gestión	2.078,86	2.078,86	31.182,91	19,58
Grupo III. Técnicos Superiores	1.997,54	1.997,54	29.963,17	18,82
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.915,96	1.915,96	28.739,49	18,05
Grupo V. Atención Directa	1.712,00	1.712,00	25.680,04	16,13

REVISIÓN SALARIAL 2025 DEL CONVENIO LABORAL DEL SECTOR PARA LOS GESTORES DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE GIPUZKOA.

Artículo 19. Antigüedad.

La antigüedad se concederá por quinquenios a razón de 57,67 € por quinquenio en el año 2025, independientemente de la categoría del trabajador a tiempo completo. El personal con contratos a tiempo parcial percibirá la parte proporcional.

Artículo 22. Plus de desplazamiento.

Cuando la trabajadora, dentro de su jornada laboral y por requerimiento de la empresa, utilice por motivos de desplazamiento vehículo de su propiedad, la empresa abonará a partir de la firma de este convenio 0,36 euros/km.

Dietas:

- 7,31 € por el desayuno.



- 18,80 € por la comida.
- 18,80 € por la cena.

Artículo 23. Plus de domingos y festivos.

Se establece una cantidad fija para aquellos supuestos que se preste servicios en domingos o días festivos.

- Plus domingo: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en 3,79 €.
- Plus festivos: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en 3,91 €.

Dicho importe tendrá los mismos incrementos anuales que se acuerden para el incremento salarial.

Artículo 24. Plus de coordinación.

Las personas que sean requeridas a asumir la coordinación de algunos de los grupos de trabajo recibirán un plus mensual de 153,67 €.

REVISIÓN SALARIAL (BOG 34 – Viernes, a 20 de febrero de 2026)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2026 del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (código 20104415012022).

ANTECEDENTES

Único. El día 2 de febrero de 2026, la comisión negociadora del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2026, prevista en el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.



San Sebastián, a 3 de febrero de 2026.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE GIPUZKOA 2024-2026 (02-02-2026).

Tablas salariales 2026
IPC Gipuzkoa 2025 (2,6) + 0,75 = 3,35 %

Categoría	Salario base (mes) (€)	Pagas extras (€)	Salario anual (€)	Valor hora (sin antigüedad) (€/hora)
Grupo I. Jefes de Área	2.232,75	2.232,75	33.491,36	21,03
Grupo II. Técnicos de Gestión	2.148,50	2.148,50	32.227,54	20,24
Grupo III. Técnicos Superiores	2.064,46	2.064,46	30.966,92	19,45
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.980,14	1.980,14	29.702,26	18,65
Grupo V. Atención Directa	1.769,35	1.769,35	26.540,31	16,67

Revisión salarial 2026 del Convenio Laboral del sector para los gestores de la información y documentación de Gipuzkoa.

Artículo 19. Antigüedad.

La antigüedad se concederá en quinquenios por un importe de 59,60 € por quinquenio en 2026, cualquiera que sea la categoría del trabajador a tiempo completo. Los trabajadores con contratos a tiempo parcial percibirán la parte proporcional.

Artículo 22. Plus de desplazamiento.

Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo y a petición de la empresa, utilice vehículo de su propiedad por desplazamiento, la empresa deberá suscribir el presente Convenio por importe de 0,37 euros/km.

Dietas:

- 7,55 € por el desayuno.
- 19,42 € por la comida.
- 19,42 € por la cena.

Artículo 23. Plus de domingos y festivos.

Se establece una cuantía fija para los casos en que se trabaje en domingo o festivo.

- Plus de domingo: por cada hora efectivamente trabajada, el salario se incrementará en 3,92 €.
- Plus festivo: por cada hora efectivamente trabajada, el salario se incrementará en 4,04 €.

Esta cantidad tendrá los mismos incrementos anuales que se acuerden para el incremento salarial.

Artículo 24. Plus de coordinación.

Las personas a las que se les requiera para asumir la coordinación de algunos grupos de trabajo percibirán un plus mensual de 158,82 euros.



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA GESTORAS DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE GUIPÚZCOA				
CONVENIO COLECTIVO (BOG 95 - Viernes, a 20 de mayo de 2022)				
Artículo 4. Ámbito temporal	1 de enero de 2021 ... 31 de diciembre de 2023			
Artículo 8. Jornada de trabajo	1592	horas anuales		
Artículo 19. Antigüedad				
... quinquenios en la cuantía prevista de	47,04	euros por cada quinquenio durante el año 2021		
y	50	euros durante el año 2022		
Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias				
derecho a	3	gratificaciones extraordinarias		
Paga de Verano	antes del 15 de julio	una mensualidad del salario real		
Paga de Navidad	antes del 20 de diciembre	una mensualidad del salario real		



Paga de marzo	antes del 15 de marzo	una mensualidad del salario real		
Artículo 21. Plus de transporte	precio del billete ordinario del transporte público			
Artículo 22. Plus de desplazamiento	0,31	euros/km		
Dietas:				
	5	euros por el desayuno		
	15	euros por la comida		
	15	euros por la cena		
Artículo 23. Plus de domingos y festivos				
Plus Domingo: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en	3,50	euros		
Plus Festivos: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en	3,60	euros		
Artículo 24. Plus de coordinación ... mensual de	141,67	euros		
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2021				
Categoría	Salario base (mes)	Pagas extras	Salario anual	Valor hora (sin antigüedad)



Grupo I. Jefes de Área	1.761,68	1.761,68	26.425,21	16,60
Grupo II. Técnicos de Gestión	1.695,21	1.695,21	25.428,03	15,98
Grupo III. Técnicos Superiores	1.628,73	1.628,73	24.430,86	15,22
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.562,37	1.562,37	23.435,56	14,72
Grupo V. Atención directa	1.396,05	1.396,05	20.940,73	13,16
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES 2022				
Categoría	Salario base (mes)	Pagas extras	Salario anual	Valor hora (sin antigüedad)
Grupo I. Jefes de Área	1.872,67	1.872,67	28.090,00	17,65
Grupo II. Técnicos de Gestión	1.802,00	1.802,00	27.030,00	16,98
Grupo III. Técnicos Superiores	1.731,34	1.731,34	25.970,00	16,32
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.660,80	1.660,80	24.912,00	15,65
Grupo V. Atención directa	1.484,00	1.484,00	22.260,00	13,99
\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOG 97 - Martes, a 21 de mayo de 2024)				
código	20104415012022			



Artículo 8. Jornada de trabajo	1592	horas anuales		
Artículo 17. Tablas salariales				
	Los salarios para el año 2024 serán los que figuren en el anexo I			
Artículo 19. Antigüedad				
quinquenios	53	euros por quinquenio en el año 2024		
Para los años 2025 y 2026, el importe del plus se incrementará en el IPC de Gipuzkoa del año anterior				
Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias				
Gratificaciones	3			
Paga de Verano	antes del 15 de julio	una mensualidad del salario real.	entre el 1 de enero y el 30 de junio	
Paga de Navidad	antes del 20 de diciembre	una mensualidad del salario real.	entre el 1 de julio y el 31 de diciembre	
Paga de marzo	antes del 15 de marzo	una mensualidad del salario real.	entre el 1 de enero y el 31 de diciembre	



Artículo 11. Vacaciones				
días naturales	33			
días laborales	29			
Artículo 25. Incapacidad temporal				
IT por cualquier tipo de contingencia: complemento hasta el 100% de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses				
Artículo 22. Plus de desplazamiento	0,34	euros/km		
Dietas:				
7	euros por el desayuno			
18	euros por la comida			
18	euros por la cena			
Artículo 23. Plus de domingos y festivos				
Plus domingo: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en	3,63	euros		
Plus festivos: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en	3,74	euros		
Artículo 24. Plus de coordinación				
plus mensual de	147,12	euros		



ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2024				
Categoría	Salario base (mes)	Pagas extras	Salario anual	Valor hora (sin antigüedad)
Grupo I. Jefes de Área	2.585,43	2.585,43	31.025,15	19,48
Grupo II. Técnicos de Gestión	2.487,86	2.487,86	29.854,39	18,75
Grupo III. Técnicos Superiores	2.390,30	2.390,30	28.686,62	18,01
Grupo IV. Técnicos Especialistas	2.292,92	2.292,92	27.515,07	17,28
Grupo V. Atención directa	2.048,83	2.048,83	24.585,96	15,44
CORRECCIÓN. TABLAS (BOG 130 - Viernes, a 5 de julio de 2024)				
Artículo 19. Antigüedad				
quinquenios	55,22	euros por quinquenio en el año 2024		
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2024				
Categoría	Salario base (mes)	Pagas extras	Salario anual	Valor hora (sin antigüedad) (/hora)
Grupo I. Jefes de Área	2.068,34	2.068,34	31.025,15	19,48



Grupo II. Técnicos de Gestión	1.990,29	1.990,29	29.854,39	18,75
Grupo III. Técnicos Superiores	1.912,24	1.912,24	28.683,62	18,01
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.834,33	1.834,33	27.515,07	17,28
Grupo V. Atención directa	1.639,06	1.639,06	24.585,96	15,44
REVISIÓN SALARIAL (BOG 37 - Martes, a 25 de febrero de 2025)				
código	20104415012022			
TABLAS SALARIALES 2025				
IPC Gipuzkoa 2024 (3,7) + 0,75 = 4,45 %				
Categoría	Salario base (mes)	Pagas extras	Salario anual	Valor hora (sin antigüedad) (euros/hora)
Grupo I. Jefes de Área	2.160,38	2.160,38	32.405,77	20,35
Grupo II. Técnicos de Gestión	2.078,86	2.078,86	31.182,91	19,58
Grupo III. Técnicos Superiores	1.997,54	1.997,54	29.963,17	18,82
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.915,96	1.915,96	28.739,49	18,05
Grupo V. Atención Directa	1.712,00	1.712,00	25.680,04	16,13



REVISIÓN SALARIAL 2025				
Artículo 19. Antigüedad				
quinquenios	57,67	euros por quinquenio		
Artículo 22.				
Plus de desplazamiento	0,36	euros/km.		
Dietas:	7,31	euros por el desayuno		
	18,8	euros por la comida		
	18,8	euros por la cena		
Artículo 23. Plus de domingos y festivos				
Plus domingo:				
Por cada hora	3,79	euros		
Plus festivos:				
Por cada hora	3,91	euros		
Artículo 24. Plus de coordinación				
plus mensual de	153,67	euros		
REVISIÓN SALARIAL (BOG 34 - Viernes, a 20 de febrero de 2026)				



TABLAS SALARIALES 2026				
IPC Gipuzkoa 2025 (2,6) + 0,75 = 3,35 %				
Categoría	Salario base (mes)	Pagas extras	Salario anual	Valor hora (sin antigüedad)/hora
Grupo I. Jefes de Área	2.232,75	2.232,75	33.491,36	21,03
Grupo II. Técnicos de Gestión	2.148,50	2.148,50	32.227,54	20,24
Grupo III. Técnicos Superiores	2.064,46	2.064,46	30.966,92	19,45
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.980,14	1.980,14	29.702,26	18,65
Grupo V. Atención Directa	1.769,35	1.769,35	26.540,31	16,67
REVISIÓN SALARIAL 2026				
Artículo 19. Antigüedad				
Quinquenio	59,6	por quinquenio en 2026		
Artículo 22. Plus de desplazamiento				
vehículo	0,37	euros/km.		
Dietas:				
	7,55	por el desayuno		
	19,42	por la comida		
	19,42	por la cena		
Artículo 23. Plus de domingos y festivos				
Plus de domingo: por cada hora	3,92			



Plus festivo: por cada hora	4,04			
Artículo 24. Plus de coordinación				
plus mensual	158,82	euros		