



# Convenio Colectivo Intervención Social de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20100025012011	ACTUALIZACIÓN	2025/03/07
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 45 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-intervencion-social-de-guipuzcoa/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-intervencion-social-de-guipuzcoa/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Intervención Social. Última actualización a: 07-03-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOG 45 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 72 - Lunes, a 15 de abril de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2023-2025 (código 20100025012011).

### ANTECEDENTES

Primero. El día 13 de marzo de 2024, se suscribió el convenio citado por Hedatzen en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB y CCOO en representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 19 de marzo 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 21 de marzo de 2024.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

## **IV CONVENIO COLECTIVO DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE GIPUZKOA (2023-2025).**

### **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

---

#### **CAPÍTULO I. ÁMBITOS**

---

##### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante organizaciones) cuya actividad principal sea la realización de actividades de Intervención Social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuya accionista única o principal no sea una Administración Pública.

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

Se verán afectados por este convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo y la enfermedad mental sobrevenida. En la Disposición Adicional Novena se recoge un catálogo de actividades para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos: menores y jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, personas mayores, personas excluidas por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos de dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, inmigrantes, personas desempleadas, personas



reclusas y ex reclusas, en todos los casos personas o colectivos en exclusión y/o desprotección, en riesgo de exclusión y/o desprotección o sobre los que es necesario promover su participación social, entre otros.

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

Asimismo, quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio las organizaciones cuya actividad principal sea la medioambiental y el deporte o cultura, todo ello en su sentido más estricto y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Se excluyen expresamente las organizaciones cuya actividad principal sea la atención y prestación de servicios a los colectivos de personas con diversidad funcional física y/o psíquica, así como aquellas cuya actividad principal se encuentra relacionada con la cooperación al desarrollo.

Del mismo modo, se excluyen los centros y residencias de la tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias.

Por último, queda excluido el personal destinatario de los programas de formación y empleo desarrollados en el ámbito del presente convenio, aun cuando sean realizados por organizaciones que están dentro del ámbito funcional de este convenio.

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

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

## **Artículo 3. Ámbito personal.**

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

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

El presente convenio tendrá una vigencia de tres (3) años: 2023, 2024 y 2025, extendiéndose del día 1 de enero



de 2023 al día 31 de diciembre de 2025, y mantendrá su vigencia hasta la firma de otro convenio colectivo sectorial que lo sustituya.

Los efectos del IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (en adelante, CISG) serán desde la fecha de su publicación. Las regularizaciones salariales se realizarán dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de su publicación.

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

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de sesenta (60) días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el organismo correspondiente del Gobierno Vasco con una antelación mínima de sesenta (60) días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del día 31 de diciembre de 2025 y, en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo, se entenderá el mismo prorrogado.

La Comisión Negociadora estará compuesta por todas las partes legitimadas para negociar, tanto de la parte social como empresarial, con la representatividad que tengan en el momento de la constitución de esta comisión negociadora de acuerdo con la legislación de aplicación.

## **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral se procediera a la anulación de alguno de los artículos, se procederá a la revisión del convenio, reuniéndose la Mesa Negociadora en el plazo de un (1) mes a partir de la fecha de firmeza de la sentencia. La revisión se hará sobre aquellas partes del convenio que sean propuestas previamente por alguno de los componentes de la Mesa Negociadora.

## **Artículo 7. Derecho supletorio.**

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

## **CAPÍTULO II. COMISIONES**

---

### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

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

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

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos (Preco) de la Comunidad Autónoma del País Vasco para su solución a partir de la aplicación de los procedimientos previsto en él.

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

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

- La Comisión Paritaria del Convenio determinará los artículos y/o materias de modificación o nueva negociación.
- La Comisión Paritaria del convenio se transformará en Comisión Negociadora, que únicamente tratará de los artículos y/o asuntos determinados por la Comisión Paritaria como materias negociables del Acuerdo Parcial.

### **Artículo 9. Composición.**

La Comisión Paritaria, única para el Territorio Histórico de Gipuzkoa, está integrada por doce (12) personas, seis (6) en representación de las organizaciones, y otras seis (6) en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio, todas ellas con sus respectivas suplentes.

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

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con una persona asesora por organización.



## **Artículo 10. Funcionamiento.**

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

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco (5) días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Para que los acuerdos sean válidos se considerará constituida la Comisión con la presencia de al menos el cincuenta por ciento (50%) de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del cincuenta por ciento (50%) tanto de la parte de las organizaciones como de la representación de las personas trabajadoras (en adelante, RLPT).

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

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

## **Artículo 11. Sede.**

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el de la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en Donostia-San Sebastián, Calle Javier Barkaiztegi 19, bajo.

## **Artículo 12. Mecanismo de participación de las personas trabajadoras.**

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la Comisión Paritaria para que en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de un (1) mes emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones podrán dirigirse a cualquiera de los componentes.

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

## **TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

---



## **Artículo 13. Definición.**

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

## **TÍTULO III CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**

---

### **CAPÍTULO I. CONTRATACIÓN**

---

## **Artículo 14. Cláusula general de no discriminación.**

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

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

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

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

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones del ámbito de Intervención Social de Gipuzkoa de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que refleja la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.



## **Artículo 15. De la contratación en general.**

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos, deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la RLPT copia básica en un plazo breve, no superior a diez (10) días, a contar desde la firma de éste.

## **Artículo 16. Modalidades de contratación.**

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

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

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

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

El llamamiento deberá efectuarse por escrito, con la mayor antelación posible y, en todo caso, con al menos diez (10) días naturales de antelación a la fecha de inicio de la prestación del servicio. Además, el llamamiento deberá concretar el calendario laboral, la jornada de trabajo y la duración de la actividad. La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en las 72 horas siguientes a haberse formulado éste, al efecto de garantizar el inicio del servicio.

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

Las entidades deberán informar a la RLPT del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como de los datos de las altas efectivas de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, una vez se produzcan.



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

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

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

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

3. Contrato de trabajo por circunstancias de la producción: con este tipo de contrato se atenderá el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos para la modalidad fija-discontinua y que su necesidad esté debidamente justificada. Así, a título ilustrativo y no exhaustivo, se establecen los siguientes supuestos para su aplicación: servicios gestionados a través de ayudas, subvenciones de duración anual, sin posibilidad de continuidad (estudios de detección de necesidades, elaboración de diagnósticos...) o de continuidad no garantizada (programas piloto, servicios de carácter experimental ...); reducciones de jornada voluntarias y temporales que no se amparen en causas legalmente establecidas.

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

Su duración máxima será de un (1) año. No obstante, si dicho contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las entidades solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa (90) días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa (90) días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro (24) meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho (18) meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos (2) o más contratos por circunstancias de la producción adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho (18) meses en un periodo de veinticuatro (24)



meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

A la finalización del contrato por circunstancias de la producción, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce (12) días de salario por cada año de servicio.

4. Contrato de trabajo por sustitución de persona trabajadora: concertado para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante dos (2) días.

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

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres (3) meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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

## **Artículo 17. Conversión en contrato indefinido.**

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

## **Artículo 18. Contrato de relevo.**

Las organizaciones podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con personal propio siempre que reúna las condiciones generales exigidas en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación.

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



## **Artículo 19. Periodo de prueba.**

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

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba, el cual será de tres (3) meses en todos los casos a excepción de las categorías de:

- Personal auxiliar.
- Personal de Mantenimiento y Servicios.
- Personal Auxiliar Administrativo.
- Personal Administrativo.
- Personal Monitor.

En cuyo caso el periodo de prueba será de un (1) mes.

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

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

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

## **Artículo 20. Reserva de plazas para personas con diversidad funcional.**

La organización reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, como mínimo, el porcentaje de puestos de trabajo a personas con diversidad funcional que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa.

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

## **Artículo 21. Vacantes y puestos de nueva creación.**

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

Todas las organizaciones a las que les es de aplicación este convenio deberán tener, antes del día 31 de diciembre de 2024, una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, a las personas trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis (6) meses de antigüedad reconocida. La norma antes reseñada deberá ser elaborada con la



participación de la RLPT, dicha norma deberá ser pública y conocida por todas las personas trabajadoras de las entidades y contendrá mecanismos que, de acuerdo con el artículo 14 del convenio, eviten la discriminación por razón de género, raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad.

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

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

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

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

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

Cada entidad establecerá con la participación de la RLPT, un sistema de Bolsa de trabajo, lo más adecuado a su tamaño, necesidades, organización, etc., con las personas temporales, de modo que se dé un impulso a su estabilización en las plantillas.

## **CAPÍTULO II. CESES**

---

### **Artículo 22. Cese voluntario.**

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



Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, tendrá la obligación de abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

## **CAPÍTULO III. FORMACIÓN**

---

### **Artículo 23. Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística.**

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de un (1) mes, a partir de su publicación, la Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística, de composición paritaria por las partes firmantes del convenio, que se reunirá dos (2) veces cada trimestre. Con quince (15) días de antelación las dos partes establecerán el orden del día y al menos con cinco (5) de antelación a la fecha establecida, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

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

Tal y como establece el artículo 23 del ET en el punto 1, las personas trabajadoras tendrán derecho:

- «a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
  - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
  - c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
  - d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadoras de uno y otro sexo.
3. Los trabajadores con al menos un (1) año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte (20) horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco (5) años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por

la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.»

Las organizaciones del ámbito de aplicación de este convenio dispondrán del Plan anual de formación antes del 31 de enero de cada año. En la elaboración de este Plan participará la RLPT y, cuando lo solicite, se dará prioridad a la formación de aquellas materias que permitan asegurar la integridad física y psicológica de las personas trabajadoras o aquellas que consideren en cada momento más oportunas y necesarias. Si, con posterioridad a esta fecha, surgieran circunstancias sobrevenidas que lo hicieran aconsejable, se revisará el contenido del Plan, para lo que se consultará también a la RLPT, informando a la plantilla y con el acuerdo de las personas trabajadoras afectadas por la revisión.

Si alguna persona trabajadora no tuviera recogida la oferta formativa en su calendario laboral anual podrá proponer las materias sobre las que realizar su formación.

Se tratará de respetar en lo posible los horarios de trabajo y preferentemente se realizarán en horario de mañana.

## **CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

---

### **Artículo 24. Seguridad y salud laboral.**

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

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

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

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

- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- La determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.



Deberá también:

- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Dar vigilancia de la salud de las personas trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo indicadores psicosociales en los controles de vigilancia de la salud.

Estas actividades, así como la metodología que se va a utilizar para la evaluación de las mismas, serán aprobadas y evaluadas en el comité de prevención.

Al menos una vez cada tres (3) años, salvo situaciones excepcionales en las que se realizará ad hoc, se deberá realizar la evaluación de riesgos psicosociales en cada centro de trabajo.

La organización decidirá, previa consulta a la RLPT, qué empresa debe realizar la valoración, así como el contenido de la misma.

En el caso que se demuestre que las medidas implantadas no han sido eficaces para reducir los riesgos psicosociales detectados, se propondrá la posibilidad de contratación de servicios externos.

Cada organización tendrá la obligación de realizar, en la primera revisión del Plan de PRL o antes de un (1) año desde la firma de este convenio colectivo, una valoración específica del riesgo en caso de embarazo y lactancia en todos los puestos de trabajo de la organización.

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

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo de dos (2) meses desde su publicación, una comisión específica encargada del análisis de medidas organizativas dirigidas a las personas trabajadoras que se encuentren próximas a la edad de jubilación. Esta comisión, de composición paritaria, contará también con la participación de las personas afectadas por estas medidas y se reunirá con una frecuencia de dos (2) reuniones trimestrales. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha prevista, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo de un (1) mes desde su publicación, una comisión específica, de composición paritaria, encargada del estudio de las cargas de trabajo y ratios del personal de los diferentes servicios, que se reunirá con una frecuencia de dos (2) reuniones trimestrales. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha prevista, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

En el marco del Comité de Seguridad y Salud laboral de cada organización se podrá analizar situaciones que hagan necesario abordar los riesgos biológicos específicos, en aquellos servicios donde resulte necesario (detección de casos de sarna...). Esta medida no implica la elaboración de una evaluación específica de riesgos biológicos.



## TÍTULO IV JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

---

### CAPÍTULO I. JORNADA

---

#### Artículo 25. Jornada y calendario laboral.

La jornada laboral anual máxima para los años de vigencia de este convenio será de 1.592 horas.

En todo lo relacionado con las horas complementarias se estará a lo dispuesto en el art. 12.5) del ET.

En la hoja de registro obligatoria de las jornadas parciales y las horas complementarias, se añadirá información sobre el motivo de estas últimas.

Ambas partes acuerdan no hacer uso del diez por ciento (10%) de flexibilidad que establece el ET, manteniéndose el sistema actual, es decir, el de incorporar a los calendarios el cien por cien (100%) de la jornada laboral.

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

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

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

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

Este calendario se negociará y se procurará acordar entre los agentes sociales que según la ley estén legitimados.

- Protocolo de elaboración de calendario y vacaciones.

a) Se elaborará una propuesta de calendario referente a jornada anual y horarios el 1 de enero de cada año. Para ello, tanto las organizaciones, como la RLPT, deberán mantener las reuniones pertinentes para consensuar dicho calendario.

b) Los días 1 de enero de cada año, dicha propuesta será presentada en cada organización al conjunto de las personas trabajadoras con la finalidad de que éstas presenten cada una de ellas su propuesta. Dicha propuesta deberá estar formulada para el día 20 de cada mes de enero, excepto aquellas personas que por motivos especificados en el momento (baja médica, excedencia, permiso retribuido, etc.) se encuentren ausentes al menos la mitad de los veinte (20) días en los que hay que presentar las vacaciones. En este caso, este personal tendrá nuevamente derecho a un plazo de veinte (20) días para realizar la propuesta, debiendo tener en cuenta



y respetar los calendarios que se hayan cerrado a 31 de enero, disponiendo igualmente la organización de diez (10) días para cerrar estos calendarios.

c) Entre los días 20 y 30 de enero de cada año se aclararán las posibles diferencias que pudieran existir sobre el disfrute de las vacaciones propuestas por cada una de las personas trabajadoras, de tal modo que para el 31 de enero de cada año deberá cerrarse el calendario definitivo de cada organización.

d) Para computar las vacaciones a las personas trabajadoras, se hará desde el primer día laboral que se deje de ir a trabajar hasta el día inmediatamente anterior al de su incorporación.

e) Si el calendario de vacaciones no fuera presentado por la persona trabajadora dentro del plazo previsto en el apartado b), el calendario será fijado por la organización.

f) Si por causas imputables a la organización el calendario no estuviera cerrado a 31 de enero, las personas trabajadoras con jornada regular podrán fijar las vacaciones según los criterios señalados en el apartado d), y las personas trabajadoras con jornadas irregulares comenzarán a computar las vacaciones en día laboral y finalizarán en el último día laboral que por calendario les corresponda.

g) Las organizaciones elaborarán, en atención a la realidad de cada programa/proyecto/recurso, el cálculo sobre la distribución de jornada de las tareas de carácter documental que deban realizar las personas trabajadoras, que se desempeñará en todo caso en el centro de trabajo y que serán computadas como de trabajo efectivo, incluidas en el calendario individual. Se dará traslado de esta información a la RLPT.

Se podrá llegar a acuerdos de flexibilidad horaria en la entrada y salida, en aquellos centros y puestos de trabajo cuya naturaleza y horario/calendario lo permita.

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

Se respetarán los acuerdos o protocolos consensuados preexistentes en las organizaciones.

## **Artículo 26. Trabajo nocturno.**

Se considerará trabajo nocturno el tiempo de trabajo efectivo que se preste desde las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, si bien se respetarán los acuerdos que pudieran tenerse en las organizaciones respecto esta materia y al objeto del abono del plus correspondiente. Esta concreción se realiza a los meros efectos de aquellas personas trabajadoras que realicen algún tipo de actividad en ese horario y no estén sujetas a turnos. Tampoco se aplicará a aquellas personas que hayan sido contratadas específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno.

El complemento de nocturnidad se ha recogido en el anexo, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo.

Con carácter excepcional para aquellas organizaciones que tengan acuerdos laborales de carácter general o efecto colectivo, en los que se establezcan cómputos diferentes, así como compensaciones específicas por las horas de trabajo nocturno, será de aplicación lo que señalen sus respectivos acuerdos.



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

## **CAPÍTULO II. VACACIONES**

---

### **Artículo 27. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales será de 41 días naturales.

En aquellos subsectores o actividades que se preste servicio de lunes a viernes se equiparán los 41 días naturales a 31 días laborables a disfrutar entre el lunes y el viernes.

En aquellos subsectores o actividades que se preste servicio de lunes a sábado se equiparán los 41 días naturales a 36 días laborables a disfrutar entre el lunes y el sábado.

En todos los casos, hasta cuatro (4) de los días de vacaciones podrán ser dispuestos como días de asuntos propios, pudiéndose disfrutar sin justificación, comunicando este disfrute con 72 horas de antelación.

A partir del 1 de enero de 2022 las vacaciones anuales se podrán fraccionar hasta en cinco (5) periodos.

En aquellas organizaciones en las que se llegue a acuerdos diferentes, se mantendrán dichos acuerdos.

El personal que, una vez establecido su periodo de vacaciones y antes de iniciar el mismo, entrara en situación de IT, pospondrá su disfrute hasta el alta médica y conjugándolo con la organización del trabajo y los derechos del resto de la plantilla.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

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

## **CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

---

### **Artículo 28. Clasificación profesional.**

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión que abordará de manera específica el estudio de una revisión global de la actual clasificación profesional recogida en el IV CISG. Esta Comisión se creará en el plazo de un (1) mes desde la firma del Convenio y tendrá una frecuencia de una (1) reunión al mes. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) de antelación, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el



plazo máximo de octubre de 2025.

El personal laboral que presta sus servicios en las organizaciones afectadas del presente convenio estará clasificado, a partir de la entrada en vigor del presente mismo, en Grupos Profesionales.

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

A efectos de realizar una correcta adaptación de las actuales Categorías Profesionales a los nuevos Grupos Profesionales, se ha procedido a un agrupamiento de aquellas y de los puestos de trabajo en el Grupo Profesional correspondiente atendiendo a tres (3) Áreas Funcionales:

- Área de Intervención Social (Personal encargado en tareas propias de la intervención social).
- Área de Administración y Gestión (Personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma).
- Y, el Área de Servicios y Actividades Auxiliares (Personal encargado de tareas auxiliares o de servicios anexos a la actividad principal).

\* Grupo 1.

Personal encargado de tareas que requieren máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria superior (licenciaturas) en materias propias o relacionadas con la Intervención Social o con la Administración y Gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas. En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

- Área de Intervención Social: Psicología, Medicina, Titulación Superior en Intervención social, etc.

Titulaciones Superiores además de las mencionadas: Pedagogía, Psicopedagogía, Sociología, Antropología, Ciencias Ambientales, Humanidades, Biología, etc.

- Área de Administración y Gestión: Titulaciones Superiores en Administración y Dirección de empresas o en Gestión.

Titulaciones Superiores además de las mencionadas: Economía, Licenciatura en Ciencias Empresariales, Ciencias del Trabajo, Derecho, Ingenierías de organización, etc.

- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulaciones Superiores.

\* Grupo 2.

Personal encargado de tareas que requieren altos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria media (diplomatura o similares) en materias propias o relacionadas con la Intervención Social o con Administración y Gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías



profesionales y/o puestos de trabajo:

- Área de Intervención Social: Educación Social, Trabajo social, Titulación Media en Intervención Social, ATSDUE, Jefa o jefe de Taller de Trabajo Protegido, Profesorado de Apoyo, etc.

Titulaciones Medias además de las mencionadas: Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, Ciencias de la Educación, etc.

- Área de Administración y Gestión: Titulaciones Medias en Administración y Gestión, Diplomatura en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.

- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulaciones Medias.

\* Grupo 3.

Personal encargado de tareas que requieren niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación altos, aunque no necesariamente universitaria (Ciclos Formativos de Grado Superior, Bachillerato, etc.) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

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

- Área de Intervención Social: Integración Social, Animación Socio-Cultural.

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

- Área de Administración y Gestión: Personal Técnico Superior en Administración y Finanzas (Administrativa o Administrativo), Personal Técnico Superior en Secretariado, etc.

- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal Técnico Superior en Restauración, Personal Técnico Superior en Turismo, etc.

\* Grupo 4.

Personal encargado de tareas que requieren niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (Ciclos Formativos de Grado Medio), o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

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

- Área de Intervención Social: Personal Monitor, Personal Técnico de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Atención Socio-Sanitaria, etc.

- Área de Administración y Gestión: Técnico Medio en Administración y Finanzas (Administrativa o Administrativo), Auxiliar Administrativa o Auxiliar Administrativo.

- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal de Mantenimiento y Servicios: incluyendo a quienes establecen y atienden las comunicaciones interiores y exteriores, así como quienes realizan funciones auxiliares de reparto, conducción de vehículos, cocina, servicio de camareras o camareros, gobernanta o gobernante, etc.

\* Grupo 5.



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

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

- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal auxiliar con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como la vigilancia de las instalaciones, control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, conserjería, recepción de visitas, etc.

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

La movilidad funcional fuera del grupo profesional tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y se producirá previo acuerdo con ella.

## **CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

---

### **Artículo 29. Salario base e Incrementos anuales.**

Las tablas salariales de 2023 corresponderán a la fórmula Salario base 2022 + 3,5%.

Las tablas salariales de 2024 corresponderán a la fórmula Salario base 2023 + 5,2%. Además, las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional 5 percibirán una cantidad adicional de 50 euros mensuales, que se sumarán al salario base obtenido con la fórmula establecida.

Las tablas salariales de 2025 corresponderán a la fórmula Salario base 2024 + 4,2%, con el mínimo garantizado del IPC 2024. Además, las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional 5 percibirán una cantidad adicional de 50 euros mensuales, que se sumarán al salario base obtenido con la fórmula establecida.

El incremento para los pluses para los años de vigencia de este Convenio será el mismo que el aplicado al salario base, con la salvedad de lo dispuesto para el Grupo Profesional 5 en los años 2024 y 2025.

A fin de garantizar el poder adquisitivo durante la vigencia de este Convenio colectivo respecto a los incrementos previstos, y a los solos efectos de este artículo, se entiende por salario real del año 2025, el salario resultante de aplicar al salario base 2022, el IPC 2022 (5,4%), y a ese resultado el IPC 2023 (3,3%) y a este resultado el IPC 2024.

La diferencia porcentual que pudiera existir entre el salario 2025 resultante de la tabla actualizada en la forma determinada en el primer párrafo anterior y el salario real del año 2025, se hará efectiva mediante el abono de una paga única y excepcional, no consolidable, ajustada al porcentaje de jornada para las personas



trabajadoras que estén de alta o en situación asimilada alta a fecha de 31 de diciembre de 2025. Las entidades abonarán dicha paga antes del día 31 de diciembre de 2025, salvo causas justificadas y comunicadas a la RLPT. En todo caso, al abono se producirá antes del día 30 de marzo de 2026. pudiendo fraccionarse a lo largo de ese periodo.

En los supuestos de  $IPC < 0$ , se computará  $IPC = 0$ .

En todos los casos el IPC corresponde al del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

### **Artículo 30. Plus de Antigüedad.**

Por cada trienio vencido hasta un límite de seis (6) trienios, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el anexo.

El importe de cada trienio se hará efectivo en el mes de su cumplimiento.

La fecha para el inicio del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la organización, independientemente del tipo de contrato suscrito con la persona trabajadora.

Se adicionarán a tal efecto todos los periodos que la persona trabajadora hubiera estado prestando servicio en la organización de forma continuada y siempre y cuando no hubiese una interrupción de, al menos, tres (3) meses entre los diferentes contratos.

### **Artículo 31. Complementos de responsabilidad.**

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

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

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

Las organizaciones comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio elaborarán, en el plazo de seis (6) meses tras la publicación del mismo, de forma pactada con la RLPT, si la hubiera, un sistema de definición de complementos funcionales adaptado a su estructura organizativa. El número de tramos económicos descritos no agota las posibilidades de que las partes pacten en el marco de las organizaciones un aumento de estos, o que los aplicados sean sólo algunos de los descritos en función del tamaño de la organización, diversidad de sus servicios, complejidad de su estructura, etc.

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

En cualquier caso, las organizaciones garantizarán en su definición de complementos funcionales al menos un



nivel, correspondiente al tramo 1 como complemento de coordinación de una unidad productiva básica con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de entre una (1) y cuatro (4) personas y/o un volumen económico mayor de cien mil (100.000) euros anuales.

### **Artículo 32. Pagas extraordinarias.**

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un (1) mes el importe de dos (2) gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, la antigüedad y complemento de responsabilidad. Se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

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

De común acuerdo entre la dirección y la RLPT en la organización, podrá acordarse el prorrateo de las dos (2) gratificaciones extraordinarias entre las doce (12) mensualidades.

### **Artículo 33. Pluses de nocturnidad, turnicidad, de domingos y/o festivos, de festivos de especial significación y de disponibilidad o guardia localizada.**

1. Plus de nocturnidad. El plus de nocturnidad se circunscribe única y exclusivamente a las personas que desarrollen su actividad laboral sólo en horario nocturno.

2. Plus de turnicidad. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan, sucesivamente, los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las organizaciones con procesos productivos continuos durante las veinticuatro (24) horas del día, para la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las organizaciones que, por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de personas que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en tres (3) turnos/horarios rotativos de entre los cuatro (4) habituales (Mañana/Tarde/Noche/Fin de semana).

También se percibirá este plus cuando, en centros residenciales, se desarrollen unos turnos/horarios irregulares, con horarios diferentes según los turnos y días, que el descanso semanal sea irregular, en días diferentes.

Se estudiarán en la Comisión Paritaria aquellos casos no recogidos aquí o sobre los que hubiera falta de acuerdo.

Los pluses de nocturnidad y turnicidad para cada categoría se han recogido en el anexo, con cantidades a



abonar en doce (12) mensualidades. Ambos pluses serán incompatibles entre sí.

3. Plus de domingos y/o festivos. El plus de domingos y/o festivos se percibirá respecto a los festivos efectivamente trabajados y, respecto a los domingos, no se percibirá cuando ya se perciba el plus de turnicidad y algunos de los turnos/horarios rotativos coincida con fin de semana.

El plus de domingo y/o festivos, se ha recogido en el anexo, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo en los mismos y, en su caso, también con la compensación en días u horas.

4. Plus de festivo de especial significación. Se entiende como tal el periodo comprendido entre las 21:00 horas del 24 de diciembre y las 7:00 horas del día 26 de diciembre, así como el periodo comprendido entre las 21:00 horas del 31 de diciembre y las 7:00 horas del día 2 de enero. En ambos periodos se complementará el plus con una compensación en días u horas que será de 1:1, que se ha recogido en el anexo, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo en los mismos.

5. El plus de disponibilidad o guardia localizada. El plus de guardia localizada o disponibilidad está recogido en el anexo. Se entiende por guardia o disponibilidad el periodo de tiempo fuera del horario laboral, en el que la persona trabajadora se encuentra localizable para realizar trabajos que se requieran con carácter de urgencia. Si se precisara su incorporación a la actividad laboral para atender esos trabajos, ese tiempo se considerará tiempo efectivo de trabajo.

El plus de disponibilidad o guardia localizada será incompatible con la percepción del plus de responsabilidad.

En relación con estos pluses, incluida la compatibilidad, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vinieran aplicando.

## **Artículo 34. Cobro durante el periodo de IT.**

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

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes durante los primeros nueve (9) meses, recibirán el complemento necesario para completar el cien por cien (100%) de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

Para percibir los complementos señalados en el presente artículo, será necesario aportar el parte oficial de la baja desde el primer día de la IT, ya sea de enfermedad común o accidente no laboral, ya sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, no siendo válidos a tal efecto los justificantes médicos de reposo.

La organización decidirá, previa consulta a la RLPT, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Matep) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las personas trabajadoras.

La organización mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, salvo que exista acuerdo con la RLPT para que este lo continúe



realizando una entidad colaboradora del INNS a la finalización del contrato vigente con la misma, si existiera.

En caso de IT por riesgo durante el embarazo, en las situaciones de riesgo durante el embarazo reconocidas en la evaluación de puesto de trabajo y/o por la mutua, la mujer embarazada deberá ser apartada de su puesto de trabajo de manera inmediata.

Las organizaciones cumplirán con rigor las exigencias legales relativas a la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo.

En el caso de no existir la posibilidad de reubicación de la trabajadora, se procederá inmediatamente a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, de cara a garantizar que la trabajadora no se incorpore al puesto de trabajo expuesto al riesgo, sin que sufra ningún detrimento en sus derechos.

## **Artículo 35. Pago de dietas y plus de transporte.**

La persona trabajadora que, por razones del ejercicio de sus funciones, deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá en concepto de dietas por kilometraje y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Para que se proceda al abono de dicho plus será necesario que la organización haya encomendado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte lo encomendase por medios públicos se abonará su coste previo justificante del mismo, salvo que el desplazamiento tenga un coste superior a quince (15) euros, en cuyo caso la organización adelantará el coste del mismo.

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

En ningún caso las organizaciones podrán encomendar u obligar a transportar o desplazar en sus vehículos particulares a personas usuarias. En caso de traslado de personas usuarias en taxi por causa de fuerza mayor, la entidad se hará cargo de los gastos (también de los gastos de regreso de la persona trabajadora).

Las cantidades y fórmulas se han recogido en el anexo.

# **TÍTULO V LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

---

## **CAPÍTULO I. LICENCIAS**

---

### **Artículo 36. Licencias retribuidas.**

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

a. Dieciocho (18) días en caso de matrimonio o parejas de hecho, previa justificación en registro oficial, que



podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b.1. Cinco (5) días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días podrán ser disfrutados de forma alterna mientras dure el hecho causante. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

b.2. Hasta tres (3) días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto en el que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a ciento cincuenta (150) km, el plazo se verá ampliado en dos (2) días. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

c. Un (1) día laborable por traslado de domicilio habitual.

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

- Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro en organismos oficiales, etc.
- Citaciones en el juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.
- Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20%) de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la organización pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 44 del presente convenio.
- El tiempo indispensable para asistir a consulta médica o acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.
- Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o de la trabajadora.

e. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y



para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro (4) días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la RLPT aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

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

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

### **Artículo 37. Licencias no retribuidas.**

Todo el personal con más de un (1) año de antigüedad, podrá solicitar hasta cuarenta (40) días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de quince (15) días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del cinco por ciento (5%) del personal del centro de trabajo o servicio correspondiente o coincida con periodo vacacional.

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

Esta licencia no retribuida deberá ser disfrutada en un único periodo sin que pueda ser fraccionada en varios permisos a lo largo del año. En cualquier caso, la licencia tendrá una duración mínima de quince (15) días naturales.

### **Artículo 38. Pausas y reducción de jornada de lactancia.**

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una (1) hora

con la misma finalidad o podrá acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce (12) meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez (10) meses.

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

## **Artículo 39. Nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor y de persona dependiente o con diversidad funcional.**

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce (12) meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante diecisiete (17) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis (6) semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis (6) semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

5. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce (12) meses. No obstante, la



madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro (4) semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la organización y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

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

6. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis (16) semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis (6) semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de

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

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve (9) meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

9. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.

10. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del art. 48 del ET.

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

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

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

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

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

## **Artículo 40. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés (23) años.

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas



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

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

La solicitud de la acumulación de reducción por guarda legal en cómputo semanal garantizará la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, al menos tres días semanales.

La solicitud de la acumulación de solicitud por guarda legal en cómputo mensual se sujetará a los siguientes requisitos: que se mantenga una misma cadencia y que se garantice la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo en semanas alternas; como garantía para el buen funcionamiento del servicio.

Este permiso no podrán disfrutarlo dos personas trabajadoras del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora, quien deberá preavisar a la dirección de la organización con quince (15) días de antelación de la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## **CAPÍTULO II. EXCEDENCIAS**

---

### **Artículo 41. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa se concederá por:

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

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

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



## **Artículo 42. Excedencia especial para atender a familiares.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial y administrativa.

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

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho (18) meses.

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



## **Artículo 43. Excedencias especiales.**

Las excedencias especiales se concederán:

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

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

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

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

## **Artículo 44. Excedencia voluntaria.**

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) días.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Al finalizar la excedencia, la persona trabajadora conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

La solicitud de prórroga de las excedencias voluntarias no será en ningún caso entendida como una nueva



solicitud y no podrá denegarse por esta causa, respetando, en todo caso, el límite máximo de duración de cinco años y sin que amplíe la reserva de puesto más allá del primer año desde su concesión.

Cuando la persona trabajadora, con un mínimo de tres (3) años de ejercicio activo continuado en la organización, solicite esta excedencia voluntaria en las mismas condiciones descritas anteriormente, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo derecho preferente.

### **Artículo 45. Garantías en caso de detención.**

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

### **Artículo 46. Reincorporación por fin de excedencia.**

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si la persona trabajadora desea incorporarse a la organización tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de treinta (30) días antes de que finalice dicho periodo. En el caso de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, dicha solicitud deberá ser renovada anualmente hasta que se produzca su incorporación. En caso de no presentar dicha solicitud se entenderá que se renuncia al derecho preferente.

A la finalización del periodo de excedencia, a excepción de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, la persona trabajadora dispondrá de treinta (30) días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por la persona trabajadora deberá ser notificada a la organización a lo largo de la última semana del periodo de excedencia. La dirección de la organización deberá ratificar, por escrito, a dicha persona la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia, a excepción de la regulada en el artículo 46, la vacante hubiera sido cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

### **Artículo 47. Incapacidad temporal.**

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

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos (2) años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró



si, a juicio de órgano de cualificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

### **Artículo 48. Jubilaciones.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral de aplicación.

## **TÍTULO VI MEJORAS SOCIALES**

---

### **Artículo 49. Ropa de trabajo.**

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo dos (2) veces al año al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad recogida en el anexo.

### **Artículo 50. Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento.**

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

- a) El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. También lo tendrá el personal de comunidades terapéuticas y/o centros residenciales.
- b) El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

### **Artículo 51. Seguro de responsabilidad civil.**

Las organizaciones contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe de trescientos sesenta mil trescientos sesenta (360.360) euros.

Dicho seguro deberá incluir la asesoría jurídica y letrada a las personas trabajadoras, en el marco de un procedimiento penal, siempre que estas actúen en condición de tales y en el desempeño de sus funciones. Si esta prestación no está incluida en su póliza, será la organización la que asumirá el gasto correspondiente.

### **Artículo 52. Cláusula de subrogación empresarial.**

En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública que haya estabilizado las plantillas, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio,



recurso o unidad productiva entre entidades a las que le son de aplicación el presente convenio y/o están dentro del ámbito funcional de este convenio, la nueva organización se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a las personas trabajadoras, incluidas las cooperativistas, que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, con al menos cuatro (4) meses de antigüedad, salvo en los casos que ostentasen poderes amplios o de representación de la organización en su conjunto.

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

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

- Relación del personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y periodo de disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir.
- Certificado de estar al corriente de pagos a la Seguridad Social.
- Fotocopia del último recibo de salario de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

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

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

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

## **TÍTULO VII DERECHOS SINDICALES**

---

### **Artículo 53. Derechos sindicales.**

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



a) Ser informadas previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

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

c) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también del resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la organización formulando, si es necesario, las alegaciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

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

e) Las personas delegadas de personal, las personas delegadas del comité de empresa y personas designadas para la negociación del convenio dispondrán, durante el periodo de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas a su superior inmediata. Asimismo, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas integrantes del comité o delegadas de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta diez (10) personas trabajadoras: quince (15) horas.

- De once (11) a cien (100): veinte (20) horas.

- De ciento y uno (101) en adelante: veinticinco (25) horas.

Será posible la cesión y acumulación del crédito horario sindical.

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

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

h) La organización facilitará a los comités de empresa, personas delegadas de personal y secciones sindicales los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.



## **Artículo 54. Asambleas.**

Las personas delegadas, comités de empresa, secciones sindicales o el veinte por ciento (20%) del total de la plantilla, en aquellos centros de más de cincuenta (50) personas trabajadoras y el treinta por ciento (30%) en los de menos de cincuenta (50) personas trabajadoras sin superar nunca la exigencia de un máximo de diez personas trabajadoras, podrán convocar reuniones con mínimo de antelación de veinticuatro (24) horas, previa comunicación a la organización.

## **TÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

---

### **Artículo 55. Régimen disciplinario.**

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

a) Faltas leves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la organización, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo, por casusa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos (2) a cinco (5) días en un mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto en el que el mismo originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como una falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.
- La negativa a pasar la revisión médica obligatoria.
- Las faltas de aseo y limpieza personal.
- La no comunicación de cambios de domicilio y/o de residencia, de medios de contacto (teléfono y/o dirección de correo electrónico), así como de otras circunstancias personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales/tributarias o en materia de Seguridad Social.
- Fumar en el lugar de trabajo.
- El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización, para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, internet, etc.).

b) Faltas graves:

- La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la



organización o a las personas usuarias.

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco (5) días y menos de diez (10) al mes.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres (3) al mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud laboral previstas.
- El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones y/o responsabilidades, tanto con sus compañeras y compañeros de trabajo como con las personas usuarias.
- La reincidencia en la comisión de hasta tres (3) faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un periodo de tres (3) meses, siempre que se haya producido sanción.

c) Faltas muy graves:

- Dar a conocer datos que afecten a la intimidad o a los procesos patológicos, enfermedades, dolencias, etc., de las personas usuarias.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez (10) días al mes o durante más de treinta (30) días en el trimestre.
- Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a las personas trabajadoras y a las personas usuarias.
- La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.
- El acoso sexual o moral y los actos o las conductas, verbales o físicas, de esa naturaleza dirigidas a cualquier persona, ya sea trabajadora o usuaria o relacionadas con estas, considerándose especialmente graves aquellas que pudieran conllevar abuso de superioridad.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un periodo de seis (6) meses, siempre que se haya producido sanción.
- Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de las personas usuarias del centro o del personal o del propio centro.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- La reincidencia en la comisión de hasta dos (2) faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

## **Artículo 56. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.



b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a catorce (14) días.

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

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

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán cancelados al cumplirse los plazos de dos (2), cuatro (4) u ocho (8) meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## **Artículo 57. Tramitación y prescripción.**

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

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será perceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente, salvo manifestación en contra por parte de la persona interesada, se dará traslado al comité de empresa o personas delegadas de personal, y en todo caso, a la sección sindical a la que pertenezca la persona afectada, para que ambas partes y en el plazo de cinco (5) días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, las personas delegadas, la sección sindical, la persona trabajadora o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a interponer a la persona trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

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

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

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

---

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



personam».

Si las hubiere, se mantendrán las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por las organizaciones, o secciones, o unidades de producción de éstas, cuando aquéllas superen las especificadas en este convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este convenio.

Disposición adicional segunda. De la promoción y normalización lingüística.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una nueva Comisión de Formación y Normalización Lingüística que, dando continuidad al trabajo iniciado por la comisión anterior, avance en la elaboración de un Plan de Normalización Lingüística que se presentará a las organizaciones a las que es de aplicación el presente convenio. La comisión se reunirá en el plazo de un mes desde la firma del convenio y mantendrá dos reuniones por trimestre, salvo que la comisión decida una periodicidad de las reuniones distinta.

Disposición adicional tercera. Cláusula de inaplicación salarial.

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

1. Comunicación a la RLPT de las causas por las cuales muestra su interés por no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la RLPT pueda proceder a su examen.
2. Apertura de un periodo de consultas de quince (15) días entre la organización y la RLPT. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.
3. Tras el agotamiento del periodo de consultas y la intervención de la Comisión Paritaria sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos Preco (conciliación y mediación). El arbitraje y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE sólo será posible con el acuerdo entre la representación empresarial y la RLPT.

Disposición adicional cuarta. Del principio de igualdad.

La organización está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, según el art. 28 del ET.

Las partes firmantes de este acuerdo asumen en su totalidad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo a que hace referencia el art. 17 del Estatuto de los



Trabajadores.

Ese compromiso conlleva igualmente a remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como impulsar la puesta en marcha de la acción positiva o medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las partes firmantes se comprometen a potenciar la utilización de imágenes y lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas.

Con el fin de impulsar una política efectiva de igualdad, las partes firmantes entienden que es necesario establecer unos planes de igualdad que, partiendo de un diagnóstico de situación, adopten una serie de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Será obligatorio contar con un Plan de Igualdad en las organizaciones desde cincuenta (50) personas trabajadoras.

La finalidad del diagnóstico de situación será obtener datos segregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Realizado el diagnóstico inicial se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en la que se hayan constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

-Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

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

Las organizaciones no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres (3) meses posteriores a la publicación del mismo.

En todo caso, las organizaciones deberán tener negociado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un (1) año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados

anteriores.

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y demás normativa aplicable, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la RLPT de acuerdo con el presente artículo. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la organización y la de las personas trabajadoras.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad. El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del ET. En las organizaciones con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación. La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del ET para los convenios de ese ámbito.

3. En las organizaciones donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la organización y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la organización y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis (6) miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez (10) días. Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece (13) miembros por cada una de las partes. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

5. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que



deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Se recoge por ambas partes el compromiso de negociar de buena fe y no entorpecer ni bloquear el proceso, procurando que el plan sea resultado del consenso de ambas partes.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la organización y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

7. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la organización a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Disposición adicional quinta. Comisión de trabajo, funciones y responsabilidades.

Se constituirá una comisión de trabajo específica para revisar las condiciones de trabajo (horarios y calendarios flexibles, medios técnicos, complementos salariales...) y funciones y responsabilidades de las personas trabajadoras de los SAT y del subsector de Infancia y Familia para, en su caso, poder abordar y acordar complementos salariales que remuneran el sistema de trabajo propio en el que prestan sus servicios las personas trabajadoras de dichos servicios.

Participarán las partes firmantes del presente convenio y se invitará a las AAPP con responsabilidad en la materia, debiendo llegarse al acuerdo de las partes firmantes del convenio para la participación de terceras personas.

Tanto las cuestiones sobre las que haya acuerdo como las propuestas por cada participante se incorporarán a un informe, que tras su aprobación por la Comisión Paritaria del IV CISG, se trasladará de manera oficial al Departamento de Cuidados y Políticas Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Disposición adicional sexta. Comisión de trabajo de centros de especial dedicación.

Se constituirá una comisión de trabajo específica para revisar, como estaba previsto en la DA 6.<sup>a</sup> del I CISG, la



situación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de especial dedicación (DA 5.<sup>a</sup> I CISG) así como la compensación del trabajo nocturno.

Participarán las partes firmantes del presente convenio y se invitará a las AAPP con responsabilidad en la materia, debiendo llegarse a un acuerdo de las partes firmantes de convenio para la participación de terceras personas.

Tanto las cuestiones sobre las que haya acuerdo como las propuestas de cada participante se incorporarán a un informe que, tras su aprobación por la Comisión Paritaria del IV CISG, se trasladará de manera oficial al Departamento de Cuidados y Políticas Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Disposición adicional séptima. Comisión de trabajo de pliegos y convenios.

A petición de cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, se constituirá una comisión de trabajo específica para revisar las categorías, funciones y/o tareas recogidas en los Pliegos de condiciones y convenios de colaboración de los distintos ámbitos (menores, exclusión...) vigentes, nuevos o las modificaciones de los mismos.

Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar de la Comisión Paritaria un dictamen sobre la viabilidad de los Pliegos de condiciones respecto a las condiciones laborales ya consolidadas.

Participarán las partes firmantes del presente convenio y se invitará a las AAPP con responsabilidad en la materia, debiendo llegarse al acuerdo de las partes firmantes del convenio para la participación de terceras personas.

Tanto las cuestiones sobre las que haya acuerdo como las propuestas de cada participante se incorporarán a un informe que, tras su aprobación por la Comisión Paritaria del IV CISG, se trasladará de manera oficial a las AAPP con responsabilidad en la materia.

Disposición adicional octava. Del trabajo de noches.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios de noches, ya sea de forma habitual o esporádica, y sus funciones estén adscritas al área de intervención social, sólo realizarán tareas de atención directa a las personas usuarias y aquellas relacionadas con las mismas, sin que se les pueda obligar a realizar otro tipo de tareas que no correspondan con las propias de su área funcional y grupo profesional (artículo 28 del presente convenio).

La prestación del servicio se realizará garantizando la atención directa a las personas usuarias, pudiéndose prestar en las condiciones que libremente se acuerden entre las partes.

Lo arriba expuesto no impedirá la realización de cuantas tareas sean necesarias por situaciones excepcionales.

Disposición adicional novena. Catálogo de actividades.

Se mantiene vigente el catálogo de actividades del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 145, del 1 de agosto de 2011.

Disposición adicional décima. Despidos objetivos con acuerdo inmediato.



En despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo, en caso de acuerdo inmediato (cuarenta y ocho (48) horas desde la comunicación) entre la organización y la persona afectada y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el ET, suponga sin más trámites el cese o la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a treinta (30) días por año de servicio, con un máximo de doce (12) mensualidades. Se exceptúan las organizaciones declaradas en concurso, suspensión de pagos o quiebra.

Disposición adicional undécima. Movilidad geográfica.

En todos los casos, la movilidad geográfica tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y se producirá previo acuerdo con ella.

Disposición adicional decimosegunda. Trabajo a distancia y teletrabajo.

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

La comisión de trabajo a distancia y teletrabajo desarrollará las siguientes cuestiones:

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

Disposición adicional decimotercera. Clasificación profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión que abordará de manera específica el estudio de una revisión global de la actual clasificación profesional recogida en el IV CISG. Esta Comisión se creará en el plazo de un (1) mes desde la firma del Convenio y tendrá una frecuencia de una (1) reunión al mes. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) de antelación, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

Disposición adicional decimocuarta. Comisión ratios y carga de trabajo.

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo de un (1) mes desde su publicación, una comisión específica, de composición paritaria, encargada del estudio de las cargas de trabajo y ratios del personal de los diferentes servicios, que se reunirá con una frecuencia de dos (2) reuniones trimestrales. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha prevista, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

Disposición adicional decimoquinta. Comisión jubilación, jubilación anticipada y mayores de 55 años.



En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo de dos (2) meses desde su publicación, una comisión específica encargada del análisis de medidas organizativas dirigidas a las personas trabajadoras que se encuentren próximas a la edad de jubilación. Esta comisión, de composición paritaria, contará también con la participación de las personas afectadas por estas medidas y se reunirá con una frecuencia de dos (2) reuniones trimestrales. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha prevista, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

Disposición adicional decimosexta. Comisión sectorial de formación y normalización lingüística.

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de un (1) mes, a partir de su publicación, la Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística, de composición paritaria por las partes firmantes del convenio, que se reunirá dos veces cada trimestre. Con quince (15) días de antelación las dos partes establecerán el orden del día y al menos con cinco (5) de antelación a la fecha establecida, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

## **DISPOSICIONES FINALES**

---

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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

## **TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2023**

---



		(€)	Urtekoa Anualidad (€)
Hileko oinarritzko soldata (14 ordainsari) / Salario Base Mensual (14 pagas)	1. taldea/Grupo 1	2.361,56	33.061,84
	2. taldea/Grupo 2	2.141,33	29.978,62
	3. taldea/Grupo 3	1.957,75	27.408,50
	4. taldea/Grupo 4	1.752,22	24.531,08
	5. taldea/Grupo 5	1.566,22	21.927,08
Antzintasun-plusa/hilabete (14 ordainsari) / Plus Antigüedad x mes (14 pagas)		48,83	683,62
Gaueko lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Nocturnidad x mes (12 pagas)		212,71	2.552,52
Txandakako lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Turnicidad x mes (12 pagas)		212,71	2.552,52
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ordu / Complemento Nocturnidad x hora efectiva		5,01	
Igandeetako edo jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Domingos y/o Festivos x hora efectiva		5,63	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Festivos especial significación x hora efectiva		10,01	
Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ordu / Plus Disponibilidad o Guardia localizada x hora efectiva		3,52	
Kilometraxe/km / Kilometraje x km		0,35	
Laneko arropa/urte / Ropa trabajo x año		118,27	
Erantzukizun-osagarriak/urte (14 ordainsari) / Complementos de Responsabilidad x año (14 pagas)	1. tarte/Tramo 1	1.688,48	3.658,37
	2. tarte/Tramo 2	3.658,38	5.909,68
	3. tarte/Tramo 3	5.909,69	7.598,16
	4. tarte/Tramo 4	7.598,17	9.849,48
	5. tarte/Tramo 5	9.849,49	12.663,62

## TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2024



		(€)	Urtekoa Anualidad (€)
Hileko oinarritzko soldata (14 ordainsari) / Salario Base Mensual (14 pagas)	1. taldea/Grupo 1	2.484,36	34.781,04
	2. taldea/Grupo 2	2.252,68	31.537,52
	3. taldea/Grupo 3	2.059,56	28.833,84
	4. taldea/Grupo 4	1.843,34	25.806,76
	5. taldea/Grupo 5	1.697,66	23.767,24
Antzintasun-plusa/hilabete (14 ordainsari) / Plus Antigüedad x mes (14 pagas)		51,37	719,18
Gaueko lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Nocturnidad x mes (12 pagas)		223,77	2.685,24
Txandakako lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Turnicidad x mes (12 pagas)		223,77	2.685,24
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ordu / Complemento Nocturnidad x hora efectiva		5,27	
Igandeetako edo jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Domingos y/o Festivos x hora efectiva		5,92	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Festivos especial significación x hora efectiva		10,53	
Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ordu / Plus Disponibilidad o Guardia localizada x hora efectiva		3,70	
Kilometrajea/km / Kilometraje x km		0,37	
Laneko arropa/urte / Ropa trabajo x año		124,42	
Erantzukizun-osagarriak/urte (14 ordainsari) / Complementos de Responsabilidad x año (14 pagas)	1. tartea/Tramo 1	1.776,28	3.848,61
	2. tartea/Tramo 2	3.848,62	6.216,98
	3. tartea/Tramo 3	6.216,99	7.993,27
	4. tartea/Tramo 4	7.993,28	10.361,65
	5. tartea/Tramo 5	10.361,66	13.322,13

## TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2025 (PROVISIONAL)\*



		(€)	Urtekoa Anualidad (€)
Hileko oinarritzko soldata (14 ordainsari) / Salario Base Mensual (14 pagas)	1. taldea/Grupo 1	2.588,70	36.241,80
	2. taldea/Grupo 2	2.347,29	32.862,06
	3. taldea/Grupo 3	2.146,06	30.044,84
	4. taldea/Grupo 4	1.920,76	26.890,64
	5. taldea/Grupo 5	1.766,87	24.736,18
Antzintasun-plusa/hilabete (14 ordainsari) / Plus Antigüedad x mes (14 pagas)		53,53	749,42
Gaueko lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Nocturnidad x mes (12 pagas)		233,17	2.798,04
Txandakako lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Turnicidad x mes (12 pagas)		233,17	2.798,04
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ordu / Complemento Nocturnidad x hora efectiva		5,49	
Igandeetako edo jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Domingos y/o Festivos x hora efectiva		6,17	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Festivos especial significación x hora efectiva		10,97	
Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ordu / Plus Disponibilidad o Guardia localizada x hora efectiva		3,86	
Kilometrajea/km / Kilometraje x km		0,39	
Laneko arropa/urte / Ropa trabajo x año		129,65	
Erantzukizun-osagarriak/urte (14 ordainsari) / Complementos de Responsabilidad x año (14 pagas)	1. tarte/Tramo 1	1.850,88	4.010,25
	2. tarte/Tramo 2	4.010,26	6.478,10
	3. tarte/Tramo 3	6.478,11	8.328,99
	4. tarte/Tramo 4	8.329,00	10.796,85
	5. tarte/Tramo 5	10.796,86	13.881,66

\*29. artikulua: 2024ko KPIa bermatuta, gutxienez / Artículo 29: Mínimo garantizado IPC 2024.

## REVISIÓN SALARIAL (BOG 45 - Viernes, a 7 de marzo 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 IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2023-2025 (código 20100025012011).

### ANTECEDENTES

Único. El día 19 de febrero de 2025, la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Intervención Social 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 24 de febrero de 2025.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1500)

#### ACTA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2025 DEL IV CONVENIO DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE GIPUZKOA PARA LOS AÑOS 2023-2025 (2025-02-19).

El artículo 29 sobre Salario base e incrementos anuales dice textualmente lo siguiente:

Artículo 29. Salario base e Incrementos anuales.

Las tablas salariales de 2023 corresponderán a la fórmula Salario base 2022 + 3,5%.

Las tablas salariales de 2024 corresponderán a la fórmula Salario base 2023 + 5,2%. Además, las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional 5 percibirán una cantidad adicional de 50 euros mensuales, que se sumarán al salario base obtenido con la fórmula establecida.

Las tablas salariales de 2025 corresponderán a la fórmula Salario base 2024 + 4,2%, con el mínimo garantizado del IPC 2024. Además, las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional 5 percibirán una cantidad adicional de 50 euros mensuales, que se sumarán al salario base obtenido con la fórmula establecida.

El incremento para los pluses para los años de vigencia de este Convenio será el mismo que el aplicado al salario base, con la salvedad de lo dispuesto para el Grupo Profesional 5 en los años 2024 y 2025.

A fin de garantizar el poder adquisitivo durante la vigencia de este Convenio colectivo respecto a los incrementos previstos, y a los solos efectos de este artículo, se entiende por salario real del año 2025, el salario resultante de aplicar al salario base 2022, el IPC 2022 (5,4%), y a ese resultado el IPC 2023 (3,3%) y a este resultado el IPC 2024.

La diferencia porcentual que pudiera existir entre el salario 2025 resultante de la tabla actualizada en la forma determinada en el primer párrafo anterior y el salario real del año 2025, se hará efectiva mediante el abono de una paga única y excepcional, no consolidable, ajustada al porcentaje de jornada para las personas trabajadoras que estén de alta o en situación asimilada alta a fecha de 31 de diciembre de 2025. Las entidades



abonarán dicha paga antes del día 31 de diciembre de 2025, salvo causas justificadas y comunicadas a la RLPT. En todo caso, al abono se producirá antes del día 30 de marzo de 2026, pudiendo fraccionarse a lo largo de ese periodo.

En los supuestos de  $IPC < 0$ , se computará  $IPC = 0$ .

En todos los casos el IPC corresponde al del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

De conformidad con lo previsto en este artículo, en el Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 72 de 15.04.2024 se publica como anexo las Tablas IV: CIS Gipuzkoa 2025 (provisional).

A la vista de que el IPC de Gipuzkoa para el año 2024 es del 3,70% se constata que se cumple la garantía mínima del IPC 2024 y que, por lo tanto, las tablas publicadas como provisionales se consideran definitivas.

Por lo tanto, a la vista de lo anterior las organizaciones sindicales y asociación empresarial firmante del convenio acuerdan:

Primero. Que las tablas salariales publicadas en el Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 72 de 15.04.2024 como provisionales, se consideran definitivas.

Segundo. Autorizan a cualquiera de las siguientes personas trabajadoras del Consejo de Relaciones Laborales, indistintamente, para presentar este acuerdo ante la Delegación Territorial de Trabajo de Gipuzkoa a los efectos de registro y publicación: Nieves Martinez Gayoso (responsable territorial del CRL en Gipuzkoa), Emilia Montserrat Málaga Pérez (presidenta del CRL) y Josemari Alvarez Martin (administrativo del CRL).



2025EKO GIPUZKOAKO ESKU-HARTZE SOZIALARI BURUZKO IV. TULAK  
TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2025

		(€)	Urtekoa Anualidad (€)
Hileko Oinarritzko Soldata (14 ordainsari) Salario Base Mensual (14 pagas)	1. taldea/Grupo 1	2.588,70	36.241,80
	2. taldea/Grupo 2	2.347,29	32.862,06
	3. taldea/Grupo 3	2.146,06	30.044,84
	4. taldea/Grupo 4	1.920,76	26.890,64
	5. taldea/Grupo 5	1.766,87	24.736,18
Antzinasun-plusa/hilabete (14 ordainsari) Plus Antigüedad x mes (14 pagas)		53,53	749,42
Gaueko lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) Plus Nocturnidad x mes (12 pagas)		233,17	2.798,04
Txandakako lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) Plus Turnicidad x mes (12 pagas)		233,17	2.798,04
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ordu Complemento Nocturnidad x hora efectiva		5,49	
Igandetako edo Jaiegunetako plusa/egiazko ordu Plus Domingos y/o Festivos x hora efectiva		6,17	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ordu Plus Festivos especial significación x hora efectiva		10,97	
Prestasun-plusa edo Zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ordu Plus Disponibilidad o Guardia localizada x hora efectiva		3,86	
Kilometrajea/km Kilometraje x km		0,39	
Laneko arropa/urte Ropa trabajo x año		129,65	
Erantzukizun-osagarriak/urte (14 ordainsari) Complementos de Responsabilidad x año (14 pagas)	1. tartea/Tramo 1	1.850,88	4.010,25
	2. tartea/Tramo 2	4.010,26	6.478,10
	3. tartea/Tramo 3	6.478,11	8.328,99
	4. tartea/Tramo 4	8.329,00	10.796,85
	5. tartea/Tramo 5	10.796,86	13.881,66

## Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO INTERVENCIÓN SOCIAL DE GUIPÚZCOA			



<b>CORRECCIÓN DE ERRORES. CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 137 - Miércoles, a 21 de julio de 2021)</b>			
Artículo 26. Jornada ... anual máxima ...	1592	horas	
Artículo 33. Pagas extraordinarias	2		
TABLAS III CIS GIPUZKOA 2019.			
			Anualidad
Salario Base Mensual (14 pagas) (1)	Grupo 1	2.104,19	29.458,66
	Grupo 2	1.907,96	26.711,44
	Grupo 3	1.744,40	24.421,60
	Grupo 4	1.561,26	21.857,64
	Grupo 5	1.395,53	19.537,42
Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		43,86	614,04
Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		191,05	2.292,60
Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		191,05	2.292,60
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		4,50	
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		5,06	
Plus Festivos especial significación x HORA efectiva (2)		8,99	
Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,16	
Kilometraje x KM		0,32	
Ropa trabajo x AÑO			106,22
Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	Tramo 1	1.516,50	3.285,75
	Tramo 2	3.286,76	5.307,75
	Tramo 3	5.308,76	6.824,25



	Tramo 4	6.825,26	8.846,25
	Tramo 5	8.847,26	11.373,75
TABLAS III CIS GIPUZKOA 2020.			
			Anualidad
Salario Base Mensual (14 pagas) (1)	Grupo 1	2.129,44	29.812,16
	Grupo 2	1.930,86	27.032,04
	Grupo 3	1.765,33	24.714,62
	Grupo 4	1.580,00	22.120,00
	Grupo 5	1.412,28	19.771,92
Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		44,39	621,46
Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		193,34	2.320,08
Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		193,34	2.320,08
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		4,56	
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		5,12	
Plus Festivos especial significación x HORA efectiva (2)		9,10	
Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,20	
Kilometraje x KM		0,32	
Ropa trabajo x AÑO			107,50
Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	Tramo 1	1.534,70	3.325,18
	Tramo 2	3.326,18	5.371,44
	Tramo 3	5.372,44	6.906,14
	Tramo 4	6.907,14	8.952,41
	Tramo 5	8.953,41	11.510,24



TABLAS III CIS GIPUZKOA 2021.			
			Anualidad
Salario Base Mensual (14 pagas))	Grupo 1	2.146,48	30.050,72
	Grupo 2	1.946,31	27.248,34
	Grupo 3	1.779,45	24.912,30
	Grupo 4	1.592,64	22.296,96
	Grupo 5	1.423,58	19.930,12
Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		44,39	621,46
Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		193,34	2.320,08
Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		193,34	2.320,08
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		4,56	
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		5,12	
Plus Festivos especial significación x HORA efectiva		9,10	
Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,20	
Kilometraje x KM		0,32	
Ropa trabajo x AÑO			107,50
Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	Tramo 1	1.534,70	3.325,18
	Tramo 2	3.326,18	5.371,44
	Tramo 3	5.372,44	6.906,14
	Tramo 4	6.907,14	8.952,41
	Tramo 5	8.953,41	11.510,24
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 47 - Jueves, a 10 de marzo de 2022)</b>			
TABLAS III. CIS GIPUZKOA 2022			



			Anualidad
Salario Base Mensual (14 pagas)	Grupo 1	2.281,70	31.943,91
	Grupo 2	2.068,92	28.964,98
	Grupo 3	1.891,55	26.481,77
	Grupo 4	1.692,97	23.701,66
	Grupo 5	1.513,26	21.181,75
Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		47,18	660,61
Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		205,52	2.466,24
Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		205,52	2.466,24
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		4,84	
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		5,44	
Plus Festivos especial significación x HORA efectiva		9,67	
Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,40	
Kilometraje x KM		0,34	
Ropa trabajo x AÑO		114,27	
Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	Tramo 1	1.631,38	3.534,66
	Tramo 2	3.535,72	5.709,84
	Tramo 3	5.710,90	7.341,22
	Tramo 4	7.342,29	9.516,41
	Tramo 5	9.517,47	12.235,38
\\\\\\			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 72 - Lunes, a 15 de abril de 2024)</b>			
código	20100025012011		



Artículo 25. Jornada y calendario laboral			
jornada laboral anual máxima para los años de vigencia de este convenio	1592	horas	
Artículo 29. Salario base e Incrementos anuales			
Las tablas salariales de 2024 ...			
Grupo Profesional 5 percibirán una cantidad adicional de	50	euros mensuales, que se sumarán al salario base ...	
Las tablas salariales de 2025 ...			
Grupo Profesional 5 percibirán una cantidad adicional de	50	euros mensuales, que se sumarán al salario base ...	
Artículo 30. Plus de Antigüedad	trienio	hasta un límite de	6
Artículo 32. Pagas extraordinarias		equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, la antigüedad y complemento de responsabilidad	
percibirán	2	gratificaciones extraordinarias	
julio	julio	una mensualidad del salario base + antigüedad + complemento de responsabilidad	
diciembre	diciembre	una mensualidad del salario base + antigüedad + complemento de responsabilidad	



Artículo 33. Pluses de nocturnidad, turnicidad, de domingos y/o festivos, de festivos de especial significación y de disponibilidad o guardia localizada			
Los pluses de nocturnidad y turnicidad ... a abonar en doce (12) mensualidades			
Ambos pluses serán incompatibles entre sí			
El plus de domingo y/o festivos ... cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo en los mismos			
Plus de festivo de especial significación ... cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo en los mismos			
El plus de disponibilidad o guardia localizada será incompatible con la percepción del plus de responsabilidad			
TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2023			
			Anualidad
Salario Base Mensual (14 pagas)	Grupo 1	2.361,56	33.061,84
	Grupo 2	2.141,33	29.978,62
	Grupo 3	1.957,75	27.408,50
	Grupo 4	1.752,22	24.531,08
	Grupo 5	1.566,22	21.927,08
Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		48,83	683,62
Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		212,71	2.552,52
Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		212,71	2.552,52
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		5,01	
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		5,63	
Plus Festivos especial significación x HORA efectiva		10,01	
Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,52	
Kilometraje x KM		0,35	



Ropa trabajo x AÑO		118,27	
Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	Tramo 1	1.688,48	3.658,37
	Tramo 2	3.658,38	5.909,68
	Tramo 3	5.909,69	7.598,16
	Tramo 4	7.598,17	9.849,48
	Tramo 5	9.849,49	12.663,62
TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2024			
			Anualidad
Salario Base Mensual (14 pagas)	Grupo 1	2.484,36	34.781,04
	Grupo 2	2.252,68	31.537,52
	Grupo 3	2.059,56	28.833,84
	Grupo 4	1.843,34	25.806,76
	Grupo 5	1.697,66	23.767,24
Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		51,37	719,18
Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		223,77	2.685,24
Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		223,77	2.685,24
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		5,27	
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		5,92	
Plus Festivos especial significación x HORA efectiva		10,53	
Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,70	
Kilometraje x KM		0,37	
Ropa trabajo x AÑO		124,42	
Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	Tramo 1	1.776,28	3.848,61
	Tramo 2	3.848,62	6.216,98
	Tramo 3	6.216,99	7.993,27
	Tramo 4	7.993,28	10.361,65
	Tramo 5	10.361,66	13.322,13



TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2025 (PROVISIONAL)*			
			Anualidad
Salario Base Mensual (14 pagas)	Grupo 1	2.588,70	36.241,80
	Grupo 2	2.347,29	32.862,06
	Grupo 3	2.146,06	30.044,84
	Grupo 4	1.920,76	26.890,64
	Grupo 5	1.766,87	24.736,18
Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		53,53	749,42
Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		233,17	2.798,04
Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		233,17	2.798,04
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		5,49	
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		6,17	
Plus Festivos especial significación x HORA efectiva		10,97	
Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,86	
Kilometraje x KM		0,39	
Ropa trabajo x AÑO		129,65	
Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	Tramo 1	1.850,88	4.010,25
	Tramo 2	4.010,26	6.478,10
	Tramo 3	6.478,11	8.328,99
	Tramo 4	8.329,00	10.796,85
	Tramo 5	10.796,86	13.881,66
*Artículo 29: Mínimo garantizado IPC 2024.			
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG 45 - Viernes, a 7 de marzo de 2025)</b>			



código	20100025012011		
TABLAS IV. CIS GUIPÚZCOA 2025			
			Anualidad
Salario Base Mensual (14 pagas)	Grupo 1	2.588,70	36.241,80
	Grupo 2	2.347,29	32.862,06
	Grupo 3	2.146,06	30.044,84
	Grupo 4	1.920,76	26.890,64
	Grupo 5	1.766,87	24.736,18
Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		53,53	749,42
Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		233,17	2.798,04
Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		233,17	2.798,04
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		5,49	
Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		6,17	
Plus Festivos especial significación x HORA efectiva		10,97	
Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,86	
Kilometraje x KM		0,39	
Ropa trabajo x AÑO		129,65	
Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	Tramo 1	1.850,88	4.010,25
	Tramo 2	4.010,26	6.478,10
	Tramo 3	6.478,11	8.328,99
	Tramo 4	8.329,00	10.796,85
	Tramo 5	10.796,86	13.881,66
*Artículo 29: Mínimo garantizado IPC 2024.			