

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo del Sector Intervención Social de Álava

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2014-2015-2016 para el Sector de Intervención Social. Código convenio número 01100025012015.

ANTECEDENTES

El día 13 de enero de 2015 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial AISA y la representación social ESK, LAB, ELA, UGT y CCOO en la mesa negociadora, el día 30 de diciembre de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de enero de 2015

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

I convenio colectivo de Intervención Social de Álava

Preámbulo

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

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

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

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

Título I. Disposiciones generales

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. — Ámbito funcional

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

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

Se verán afectados por éste convenio los ámbitos de inclusión y protección social dentro de la acción social, así como espacios compartidos como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural, lo socio-educativo y también la salud mental encuadrada como enfermedad mental.

Para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional se incluye en la parte dispositiva de este convenio, en su disposición final cuarta un catálogo de actividad para que sirva de mejor explicación y aclaración del ámbito funcional de este convenio, si bien este catálogo no es una relación o descripción cerrada ya que la comisión paritaria del convenio podrá ampliarla de acuerdo con sus funciones interpretativas.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; personas y colectivos en desprotección o riesgo de desprotección, menores y jóvenes, mujeres, personas mayores y adultos, población en riesgo de exclusión o en situación de exclusión. En estas tipologías y solo a modo de ejemplo sin ser una lista exhaustiva señalaremos que están contenidos en esta definición los excluidos por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adictos, inmigrantes, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, personas con enfermedad mental. En todos los casos personas

o colectivos en exclusión o desprotección, en riesgo de exclusión o desprotección, sobre los que es necesario promover su participación social.

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

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

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

Artículo 2. – Ámbito territorial

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

Artículo 3. – Ámbito personal

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

Artículo 4. – Vigencia y duración

La vigencia del presente convenio se extiende a los años 2014, 2015 y 2016, salvo aquellas materias que tengan efectos económicos, que se aplicarán a partir del 1 de enero de 2015.

Artículo 5. – Denuncia y prórroga

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

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2016.

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

Artículo 6. – Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 7. – Derecho supletorio

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

Capítulo II Comisiones

Artículo 8. – Comisión paritaria

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

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

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

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

Artículo 9. – Composición

La comisión paritaria, única para el territorio histórico de Álava, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de las entidades, y otros 5 en representación de las centrales sindicales, negociadoras del convenio, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada una de las partes firmantes tendrá asegurada, cuanto menos, una persona miembro de 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 los asesores que estimen conveniente.

Artículo 10. – Funcionamiento

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

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

Para que los acuerdos sean válidos se considerará constituida la comisión con la presencia de al menos el 50 por ciento de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por mayoría, en función de la representatividad de las entidades que pertenezcan a

la comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50,01 por ciento tanto de la parte de las entidades como de la representación de las personas trabajadoras.

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

La secretaría será la encargada de comunicar las decisiones.

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

Artículo 11. – Sede

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

Artículo 12. – Mecanismo de participación de los trabajadores y las trabajadoras

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

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

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

Título II. Organización del trabajo

Artículo 13. – Definición

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

Título III. Contratación y formación

Capítulo I. Contratación

Artículo 14. – Cláusula general de no discriminación

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

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

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

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

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

en las entidades del ámbito de la intervención social en Álava de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

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. Por otra parte, las entidades tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de este.

Artículo 16. – Modalidades de contratación

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

– Contratación indefinida: Es el tipo de contrato 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, fijos discontinuos, etc.)

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

– Contratación temporal: son aquellos contratos que tienen una duración determinada, y entre ellos están las siguientes modalidades:

Contratación temporal para obra o servicio determinado: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas y/o proyectos que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente. Las personas contratadas en dichos programas y/o proyectos se mantendrán estables mientras perduren en el tiempo y tengan financiación suficiente para ello.

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

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, aquellos y aquellas trabajadoras que hayan venido prestando su trabajo bajo esta modalidad (contratación temporal por obra o servicio determinado), de manera continuada, y durante un tiempo superior a los tres años, pasará a tener la consideración de contrato fijo o indefinido, pudiendo realizar cuantas actuaciones sean necesarias para proceder a dicha reconversión, según lo previsto en el art. 15.5. del ET.

Contratación eventual por circunstancias excepcionales de la producción: con este tipo de contratos se atenderán aquellas necesidades que tengan carácter excepcional y cuya duración no se prevea, en todo caso según lo dispuesto en el art. 15.1. del ET, superior a diez meses en un período de dieciocho. En caso de que dicho contrato eventual se concierte por una duración inferior a los diez meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder de dicho tiempo máximo.

Contrato temporal por interinidad o sustitución: con este tipo de contrato se atenderá a aquellas necesidades de la entidad que conlleven la reserva del puesto de trabajo del trabajador/a.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, las entidades que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada, para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de su suscripción.

Artículo 18. – Conversión en contrato indefinido

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

Artículo 19. – Contrato de relevo

Las entidades podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores y trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación.

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

Artículo 20. – Período de prueba

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

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

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

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

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

Artículo 21. — Reserva de plazas para personas con discapacidad

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

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

Artículo 22. — Vacantes y puestos de nueva creación

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

En cualquier caso, en el plazo de seis meses a partir de la firma de este convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación este convenio, si no la tuvieran ya elaborada, deberán de elaborar una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Que la norma antes reseñada deberá contener al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta.

Capítulo II. Ceses

Artículo 23. — Cese voluntario

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

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

Capítulo III. Formación

Artículo 24. — Comisión sectorial de formación y normalización lingüística

En el marco del presente convenio y antes del fin de su vigencia, se constituirá una comisión sectorial de formación y de normalización lingüística, que estará compuesta al 50 por ciento por las partes negociadoras del convenio.

Las funciones de esta comisión serán:

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

Artículo 25. — De la formación continua

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

- a) A una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

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

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

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

Capítulo IV. Seguridad y salud laboral

Artículo 26. — Seguridad y salud laboral

Las entidades y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

Las entidades que no tengan designada mutua de accidentes o se viesen en la necesidad de contratar una diferente, consultaran con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras para la elección de la misma.

Por último todas las entidades afectadas por el presente convenio tendrán contratados los servicios que garanticen la realización de un reconocimiento médico anual para todos los y las trabajadoras del sector adecuado y adaptado al mismo.

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

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

Dentro de ese plan de prevención, y dadas las específicas características del sector de la intervención social, deberá incluirse un plan de prevención de riesgos psicosociales, que incluya, como recoge la LPRL:

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

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

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

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

Título IV. Jornada y estructura retributiva

Capítulo I. Jornada

Artículo 27.— Jornada máxima

La jornada máxima anual prevista en cada entidad para 2014 no se verá afectada, y será de 1.680 horas en 2015 y 1670 horas en 2016.

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

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

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

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

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

Capítulo II. Vacaciones

Artículo 28.— Vacaciones

Para 2015 habrá como mínimo 34 días naturales de vacaciones, y 36 días naturales para 2016. Para 2014 se contemplan las vacaciones ya establecidas en los calendarios previos a la firma del este convenio.

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

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

Si después de la situación de IT, por causas ajenas al trabajador/a, no pudieran realizarse las vacaciones en el año natural, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 29.— Clasificación profesional

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

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

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

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

Nivel 1

Personal encargado de tareas que requieren máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria superior (licenciaturas) en materias propias o

relacionadas con la intervención social o con la administración y gestión, y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

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

- Grupo profesional 1. A: área de intervención social: psicólogo/a; médico/a, abogado/a, titulado/a superior en intervención social, etc.

- Titulados/as superiores, además de los mencionados: pedagogo/a, psicopedagogo/a, sociólogo/a, antropólogo/a, CC. ambientales, humanidades, biología, etc.

- Grupo profesional 1. B: área de administración y gestión: titulado/a superior en administración y gestión.

- Titulados/as superiores: economista, licenciado/a en CC. empresariales, CC. del trabajo abogado, ingeniero/a de entidad, etc.

- Grupo profesional 1. C: área de servicios y actividades auxiliares: titulados/as superiores.

Nivel 2

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

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

- Grupo profesional 2. A: área de intervención social: educador/a social, trabajador/a social, titulado/a medio en intervención social o animación sociocultural, ATS-DUE, jefe/a de taller de trabajo protegido, profesorado de apoyo, etc.

- Titulados/as medios, además de los mencionados: relaciones laborales, terapia ocupacional, CC. de la educación, etc.

- Grupo profesional 2. B: área de administración y gestión: titulado/a medio en administración y gestión, diplomado/a en empresariales, relaciones laborales, etc.

- Grupo profesional 2. C: área de servicios y actividades auxiliares: titulados/as medios.

Nivel 3

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

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

- Grupo profesional 3. A: área de intervención social: integrador/a social, animador/a socio-cultural, auxiliar educativo de centros residenciales (de menores, de enfermedad mental y otros colectivos), cuidadores/as familiares.

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

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

· Grupo profesional 3. C: área de servicios y actividades auxiliares: técnico/a superior en restauración, técnico/a superior en turismo, etc.

Nivel 4

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

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

· Grupo profesional 4. A: área de intervención social: monitor/a, técnico/a en servicios socioculturales y a la comunidad, atención socio sanitaria, etc.

· Grupo profesional 4. B: área de administración y gestión: auxiliar administrativo/a (técnico/a en gestión administrativa): personal que, bajo la supervisión de un/a responsable, realiza tareas relacionadas con la tramitación y gestión administrativa.

· Grupo profesional 4. C: área de servicios y actividades auxiliares: personal de mantenimiento y servicios: incluyendo a quienes establecen y atienden las comunicaciones interiores y exteriores, así como quienes realizan funciones auxiliares de reparto, conducción de vehículos, cocina, servicio de camareros/as, gobernante/a, ama de casa de centro residencial, etc..

Nivel 5

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

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

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

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

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

Capítulo IV. Estructura retributiva

Artículo 30. — Salario base

Los salarios base para cada categoría en los años 2015 y 2016, están recogidos en el anexo 1 y en la disposición transitoria primera.

Artículo 31. — Plus de antigüedad

Por cada trienio vencido hasta un límite de 5 trienios, todo el personal tendrá derecho a percibir la cantidad de 20 euros mensuales por 14 pagas. Con un incremento para 2016 igual al de los salarios base.

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

La fecha del cómputo de devengo del concepto salarial de antigüedad será el 1 de enero de 2015, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

Artículo 32. — Complementos de responsabilidad

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

Los complementos económicos de responsabilidad serán los recogidos en el anexo 2.

Cuando en un mismo trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

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

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

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

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

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

Artículo 33. — Pagas extraordinarias

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

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

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

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

· Plus de nocturnidad. De los trabajadores y trabajadoras nocturnos. A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario/a que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. La jornada de trabajo de las trabajadoras y trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador o trabajadora nocturno a aquellos que realicen normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Los trabajadores y trabajadoras considerados como nocturnos tendrán derecho a percibir el plus de nocturnidad cuyas cantidades se adjuntan en el anexo 3 denominado de los pluses y abonándose en 12 mensualidades.

Incompatible con el plus de turnicidad y con el plus de domingos.

· Complemento de nocturnidad. De los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos en horario nocturno, de las 22 horas a las 06 horas de forma y no sean trabajadores nocturnos. Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo efectivo que presten entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana aquellos trabajadores y trabajadoras no contratados específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno y que no sean considerados trabajadores nocturnos según la definición del ET. La nocturnidad tendrá un cómputo horario de 125 por ciento del tiempo de presencia que podrá ser abonado en salario o en acumulación de horas que podrán ser disfrutadas por días completos, incluso pegados a festivos y/o vacaciones, de acuerdo con la empresa.

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

· Plus de turnicidad. De los trabajadores y trabajadoras sometidos a turnicidad. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores y trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador o trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. Los trabajadores y trabajadoras sometidos a turnicidad tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad cuyas cantidades se adjuntan en el anexo 3 denominado de los pluses. El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en 3 turnos/horarios rotativos de entre los 4 habituales (mañana/tarde/noche/fin de semana, entendiéndose por turno de fin de semana que se trabajen más de 24 horas entre sábado y domingo. También se percibirá este plus cuando, en centros residenciales, se desarrollen unos turnos/horarios rotativos irregulares, con horarios diferentes según los turnos y días, siempre que se provoque que alguno de estos turnos exijan trabajo en fin de semana, entendiéndose como tal que se trabajen más de 24 horas entre sábado y domingo y supongan tal irregularidad en el desarrollo de la jornada laboral, que el descanso semanal sea irregular, en días diferentes. Se estudiarán en la comisión paritaria aquellos casos no recogidos aquí o sobre los que hubiera falta de acuerdo.

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

· Plus de domingos y festivos. De los trabajadores y trabajadoras que trabajan en domingos y festivos. El plus de domingos y/o festivos, se percibirá por los festivos efectivamente trabajados. Las cantidades a percibir por este plus se adjuntan en el anexo 3 denominado de los pluses.

· Plus de festivos de especial significación. De los trabajadores y trabajadoras que trabajan en días festivos de especial significación. Tendrán la consideración de días de especial significación el día 24 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas, el día 25 de diciembre desde las 00 horas hasta las 24 horas, el día 31 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas. Las cantidades a percibir por este plus se adjuntan en el anexo 3 denominado de los pluses.

Artículo 35. — Cobro durante el período de IT

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

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

Excepciones con complemento al 100 por ciento de la base reguladora desde el primer día; hospitalización, incluyendo la domiciliaria, intervención quirúrgica, situaciones de riesgo durante el embarazo no contempladas en la norma vigente, y tratamientos médicos prolongados en el tiempo que puedan generar situaciones breves de IT por recaída, en todo caso también cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores el trabajador/a no hubiera estado en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

Salvo pacto en contrario con la mayoría de la representación legal de los trabajadores, la empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social. En aquellas empresas que previo a la firma del presente preacuerdo tenga ya contratadas con una entidad colaboradora la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, no requerirán de la obligación reflejada en el presente punto, salvo petición expresa del propio colectivo de trabajadores o de sus representantes legales.

Artículo 36. — Compensación de gastos

El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0,30 euros/km y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

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

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

Título V. Licencias y excedencias

Capítulo I. Licencias

Artículo 37.—Licencias retribuidas

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

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

b. Hasta 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a y hasta 3 días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 180 km., el plazo se verá ampliado en dos días.

Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada entidad y buen funcionamiento del servicio.

c. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

1. Expedición y renovación del DNI, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.

2. Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

3. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la entidad pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 43 del presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38.—Licencias no retribuidas

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

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

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

Artículo 39.—Pausas y reducción de jornada de lactancia

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo/a menor de diez meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

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

Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutando la acumulación de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

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

Artículo 40.—Maternidad y paternidad

Las entidades afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

· Maternidad:

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 17 semanas retribuidas, 2 más en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 por ciento de su retribución, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el período de licencia y por el tiempo que esta dure.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la entidad abonará el complemento necesario para completar el 100 por ciento de la base reguladora, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que esta dure.

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

· Paternidad:

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 3 días por convenio colectivo, artículo 37, apartado b).

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

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

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

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

Artículo 41.—Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, podrá tomarse como referencia la jornada semanal, mensual o anual, si la entidad está de acuerdo con ello

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

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

Artículo 42.—Adopción y acogimiento permanente

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

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento permanente percibirán el 100 por ciento de su retribución, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que esta dure.

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

Capítulo II. Excedencias

Artículo 43. — Excedencia forzosa

La excedencia forzosa se concederá por:

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

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

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

Artículo 44. — Excedencia especial para atender a familiares

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Durante el 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 el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 45.— Excedencias especiales

Las excedencias especiales se concederán:

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

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

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

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

Artículo 46.— Excedencia voluntaria

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

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

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

Artículo 47.—Garantías en caso de detención

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

Artículo 48.—Reincorporación por fin de excedencia

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

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

El titular de la entidad deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

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

Artículo 49.—Incapacidad temporal

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

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

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 50.—Jubilaciones

Según normativa legal vigente en cada momento.

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

Título VI. Mejoras sociales**Artículo 51.—Ropa de trabajo**

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

Artículo 52.—Manutención y alojamiento y gastos de desplazamiento

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

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

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

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

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

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

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

Artículo 53. — Seguro de responsabilidad civil

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

Artículo 54. — Cláusula de subrogación empresarial

En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública que haya estabilizado las plantillas, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre entidades a las que le son de aplicación el presente convenio y/o están dentro del ámbito funcional de este convenio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, con al menos 6 meses de antigüedad. A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva, cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

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

· Relación del personal especificando; nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de

disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir.

- Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.
- Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.

Esta misma información se facilitara en el momento oportuno tanto a la entidad cesionaria como a los representantes de sus trabajadores, junto con:

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

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

Título VII. Derechos sindicales

Artículo 55. — Derechos sindicales

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

- Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la entidad, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la entidad, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la entidad. Deberá realizarse dentro del horario laboral.
- Los delegados/as de personal, delegados/as de comité de empresa y/o trabajadores y trabajadoras designados para la negociación del convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Asimismo dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de

sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados/as de personal o miembros del comité de empresa:

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

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

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

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

- Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

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

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

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

Artículo 56.— Asambleas

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

Título VIII. Régimen disciplinario

Artículo 57.— Régimen disciplinario

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

Faltas leves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- La no-comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días en un mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.

Faltas graves:

- La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la entidad o a las personas usuarias.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
- La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

Faltas muy graves:

- Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de las personas usuarias.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
- Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a las personas usuarias.
- La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.
- Apropiarse de objetos, documentos, material, etc... de las personas usuarias del centro o del personal o del propio centro.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- La reincidencia en la comisión de hasta dos faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Artículo 58.— Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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

Artículo 59.— Tramitación y prescripción

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

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

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

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

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

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

Disposiciones adicionales**Disposición adicional primera.—De la aplicación de las condiciones más beneficiosas y las garantías ad personam.**

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

Una vez establecida su cuantía, esta garantía ad personam no será compensable, ni revalorizable ni absorbible.

Disposición adicional segunda.—De la promoción y normalización lingüística

A partir de la creación de la comisión de formación y normalización lingüística la misma presentará un plan de normalización lingüística a las entidades a las que es de aplicación el presente convenio. Este plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del euskera y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación de las instituciones públicas autonómicas y locales (diputaciones y ayuntamientos).

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

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

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

Disposición adicional cuarta. — Clausula de movilidad geográfica

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario/a al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

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

Disposición adicional quinta. — Clausula de movilidad funcional

La decisión de cambio de puesto deberá ser notificada por el empresario/a al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

La movilidad funcional fuera de grupo profesional tendrá carácter voluntario para el trabajador/a.

Disposición adicional sexta. Vigilancia y garantías de aplicación

Los firmantes del presente convenio colectivo quieren comprometerse a:

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

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

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

Entre estas medidas estará al menos:

· El envío del texto íntegro del convenio, a las principales AAPP (GV, DFA, Eudel, y principales ayuntamientos), de cara a su conocimiento y como criterio a tener en cuenta en la contratación, convenio, concierto o financiación de actuaciones dentro de su ámbito funcional.

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

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

- Que en los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales por parte de la entidad o empresa contratista.

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

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

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

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

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

- En última instancia las entidades firmantes del acuerdo impondrán la reclamación contenciosa administrativa oportuna ante los tribunales de justicia.

Continuar en la medida de lo posible, con la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de los profesionales del sector en los próximos convenios que se negocien.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. En relación con el cálculo de la antigüedad a 31 de diciembre de 2014

El plus de antigüedad del presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015.

Para todos aquellos trabajadores que vinieran percibiendo y generando el plus de antigüedad en sus respectivas empresas, la cuantía generada a fecha 31 de diciembre de 2014, se quedará como complemento ad-personam, no revalorizable, no absorbible ni compensable.

A los efectos del cálculo del tramo de actividad que se hubiera generado a fecha 31 de diciembre de 2014, desde el último que se generó, se realizara una regla de tres simple y su resultado se sumara al que viniera percibiéndose.

Si a un tramo T, le corresponde una cuantía de euros, a la parte del tramo PT, le corresponderán X euros. Siendo T en tramo que cada empresa contempla como completo (trienios, quinquenios, etc.). Siendo PT la parte del tramo generado desde el último completo hasta el 31 de diciembre de 2014.

Disposición transitoria segunda. Del procedimiento gradual de aplicación del convenio a las entidades con especiales dificultades para cumplir las condiciones salariales que en este se contienen.

Siendo las partes firmantes del presente convenio conocedoras que su implantación en algunas entidades, programas o servicios con financiación pública, puede no ser posible de

manera inmediata por la insuficiencia de esta financiación pública (convenios de colaboración, contratos públicos, u otras formas de financiación), se pretende facilitar soluciones que les permita una progresiva implantación de las condiciones económico-laborales que se fijan en el mismo, en materia salarial y de jornada.

Estas entidades deberán acreditar (documentalmente mediante el cálculo de la masa salarial previa y el cálculo de la masa salarial una vez aplicado el convenio y de los documentos oficiales; contratos, convenio, etc. en los que figure las cantidades de financiación asignadas), ante la comisión paritaria dentro de los 60 días siguientes a la publicación del presente convenio sectorial en el BOTHERA, las cuestiones que le impiden una inmediata aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo sectorial.

Una vez realizada la acreditación anterior, las entidades junto con la RLT (en las distintas posibilidades previstas legalmente) y en su caso las secciones sindicales, deberán negociar y buscar los acuerdos correspondientes para proceder a la implantación futura del convenio, tanto en cuantías como en plazos, debiendo notificar los mismos a la comisión paritaria.

Las partes firmantes del presente convenio exigen que los acuerdos de aplicación paulatina tengan como objetivo la plena aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo sectorial siempre antes del 31 de diciembre de 2016, o en su caso cuando finalicen las causas, mencionadas en esta disposición, que motivaron este procedimiento de inaplicación gradual.

Disposiciones finales

Disposición final primera

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

Disposición final segunda

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

Disposición final tercera

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

Disposición final cuarta:

Se redactará y aprobará en el seno de la comisión paritaria antes del 30 de junio de 2015 un anexo que contendrá el catálogo de actividad del I convenio de Intervención Social de Álava, que será publicado en el BOTHERA e incorporado al presente convenio.

Disposición final quinta:

En el supuesto de que existan acuerdos entre la representación de los trabajadores y de las entidades u organizaciones empresariales, en una entidad o en un ámbito funcional concreto y soliciten adherirse a este convenio, se habilita a la comisión paritaria para realizar las gestiones y modificaciones necesarias para dar seguridad y fuerza jurídicas a esos acuerdos.

Anexo 1 . Tablas salario base

	2015 SALARIO BASE ANUAL (€)	2016 SALARIO BASE ANUAL (€)
Grupo 5	18.000,00 €	+1,5 % (mínimo garantizado el IPC de 2015)
Grupo 4	20.664,00 €	
Grupo 3	22.680,00 €	
Grupo 2	25.200,00 €	
Grupo 1	28.560,00 €	

Anexo 2. Tablas de complementos de responsabilidad

Año 2015

- Tramo 1 de 1.780 euros a 3.530 euros anuales.
- Tramo 2 de 3.530 euros a 5.530 euros anuales.
- Tramo 3 de 5.530 euros a 7.030 euros anuales.
- Tramo 4 de 7.030 euros a 9.030 euros anuales.
- Tramo 5 de 9.030 euros a 11.530 euros anuales.

Año 2016

- Tramo 1 de 1.825 euros a 3.575 euros anuales.
- Tramo 2 de 3.575 euros a 5.575 euros anuales.
- Tramo 3 de 5.575 euros a 7.100 euros anuales.
- Tramo 4 de 7.100 euros a 9.100 euros anuales.
- Tramo 5 de 9.100 euros a 11.750 euros anuales.

Anexo 3. Tablas pluses

	2015 Y 2016 PLUS MENSUAL ANTIGÜEDAD (14 PAGAS) (€)	2015 Y 2016 PLUS ANUAL NOCTURNIDAD (12 PAGAS) (€)	2015 Y 2016 PLUS ANUAL TURNICIDAD (12 PAGAS) (€)	2015 Y 2016 PLUS HORA DOMINGOS Y/O FESTIVOS	2015 Y 2016 PLUS HORA FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFICACIÓN
Todos los grupos	(2015) 20,00 € / trienio (max. 5) (2016) +1,5 % (mínimo garantizado el IPC de 2015)	(2015) 2.000, 00 € (2016) +1,5 % (mínimo garantizado el IPC de 2015)	(2015) 2.000, 00 € (2016) +1,5 % (mínimo garantizado el IPC de 2015)	(2015) 3,50 € (2016) 3,50 €	(2015) 4,00 € (2016) 4,00 €