

# I. CONVENIO COLECTIVO DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE GIPUZKOA (2011-2014)

## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I ÁMBITOS

#### Artículo 1.—Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante organizaciones) cuya actividad principal sea la realización de actividades de Intervención Social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o 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, 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 la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo y la enfermedad mental sobrevenida. En la Disposición Adicional octava, se recoge un catálogo de actividades para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; menores y jóvenes, mujer, personas mayores, excluidos por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, inmigrantes, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, en todos los casos personas o colectivos en exclusión, en riesgo de exclusión o sobre los que es necesario promover su participación social, entre otros.

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

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

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

Del mismo modo se excluyen los centros y residencias de la tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias, así como los centros hospitalarios de la Cruz Roja de San Sebastián e Irún.

Por último, quedan excluidos los servicios o actividades de socorrismo en playas y el personal destinatario de los programas de formación y empleo desarrollados en el ámbito del presente convenio, aún cuando sean realizados por entidades que están dentro del ámbito funcional de este convenio.

#### Artículo 2.—Ámbito territorial

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

#### Artículo 3.—Ámbito personal

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

#### Artículo 4.—Vigencia y duración

El presente convenio se firma para los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el «Boletín oficial», los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2011.

Las regularizaciones salariales se realizarán dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de su publicación.

#### Artículo 5.—Denuncia y prórroga

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

Inigo  
EIA

R. S. V. S.

J. J. J.

R. S. V. S.

J. J. J.

J. J. J.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el organismo correspondiente del Gobierno Vasco con una antelación mínima de sesenta (60) días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorrogará 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 2014, y en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo se entenderá el mismo prorrogado.

#### 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 Gipuzkoa, estará integrada por dieciocho (18) miembros, nueve (9) en representación de las organizaciones, y otros nueve (9) en representación de las centrales sindicales, firmantes 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 quince (15) días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento de la Presidencia y la Secretaría, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

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

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

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

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

#### Artículo 11.—Sede

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el de la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en Donostia-San Sebastián, (C/ Fuenterrabía, número 6- 1.º izda. C.P. 20005).

*ccoo*  
*CCOOP*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*José Luis...*

*Helena...*

*[Handwritten signature]*

*LAB*

*[Handwritten signature]*

*ccoo*

*Mark/Ar...*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

## 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.

Las comunicaciones podrán dirigirse a cualquiera de los componentes.

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

## TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 13.—Definición

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

## TÍTULO III CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

### CAPÍTULO I CONTRATACIÓN

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

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

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

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

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

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social en Gipuzkoa de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

— La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

— La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

— Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que 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 en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

#### Artículo 16.—Modalidades de contratación

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

1. Contratación indefinida: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

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

Este tipo de contratación se podrá realizar en cualquiera de sus modalidades (a jornada completa, a tiempo parcial, con o sin derecho a bonificaciones, fijos discontinuos, etc.)

CCO

LAB

LAB

José Ruiz

José Ruiz

José Ruiz

LAB

LAB

CCO

LAB

LAB

LAB

LAB

LAB

2. Contratación temporal para obra o servicio determinado: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación no figure cláusula de subrogación, así como aquellos convenios o subvenciones que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente. Las personas contratadas en dichos programas y/o proyectos públicos se mantendrán estables mientras perduren en el tiempo y tengan financiación suficiente para ello.

Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que le resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable a este tipo de contratos.

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

3. Contratación eventual por circunstancias excepcionales de la producción: con este tipo de contratos se atenderán aquellas necesidades que tengan carácter excepcional y cuya duración no se prevea 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.

4. Contrato temporal por interinidad o sustitución: con este tipo de contrato se atenderá a aquellas necesidades de la organización que conlleven la reserva del puesto de trabajo del/de la trabajador/a o cuando se realice para atender las necesidades provocadas por una vacante.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, las organizaciones que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente Convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada (prácticas, formación, fomento de empleo de minusválidos, sustitución por jubilación a los 64 años, relevo, etc.), para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de su suscripción.

#### Artículo 17.—De los contratos temporales

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

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

Asimismo, 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 organización 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/es fijas/os, esto no será de aplicación cuando la contratación lo haya sido mediante contratos formativos, de relevo e interinidad.

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

#### 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 en todos los casos a excepción de las categorías de:

- Personal auxiliar.
- Personal de Mantenimiento y servicios.
- Auxiliar administrativo/a.
- Administrativo/a.
- Cuidador/a.
- Monitor/a.

en cuyo caso el período de prueba será de un mes.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten notes and signatures on the bottom left margin]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

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

Terminado el período de prueba el trabajador o la trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización 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 categoría profesional.

**Artículo 21.—Reserva de plazas para personas con discapacidad**

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

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

**Artículo 22.—Vacantes y puestos de nueva creación**

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

En cualquier caso en el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación el mismo, deberán de tener elaborada 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 la trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la organización, se vendrá en la obligación de ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un 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 organización recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o a la 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 se constituirá en el plazo máximo de tres (3) meses, a partir de su publicación, la Comisión Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del Convenio.

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

**CAPÍTULO IV  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**Artículo 25.—Seguridad y salud laboral**

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

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

*[Handwritten signature]*

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

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

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

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el comité de prevención.

## TÍTULO IV JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

### CAPÍTULO I JORNADA

#### Artículo 26.—Jornada máxima

La jornada máxima anual será de 1.675 horas de trabajo efectivo en 2011, de 1.649 horas en 2012, de 1.625 horas en 2013 y de 1600 horas en 2014, quedando la jornada máxima anual del año 2011 definida por los criterios que cada organización haya venido aplicando hasta la fecha.

Estas reducciones de horas se realizarán en cada organización, bien reduciendo los días de trabajo o bien reduciendo la duración de la jornada diaria.

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

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

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

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

#### Artículo 27.—Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo efectivo que se presten entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, si bien se respetarán los acuerdos que pudieran tenerse en las organizaciones respecto esta materia y al objeto del abono del plus correspondiente. Esta concreción se realiza a los meros efectos de aquellos/as trabajadores y trabajadoras que realicen algún tipo de actividad en ese horario y no estén sujetos a turnos. Tampoco se aplicará a aquellos/as trabajadores y trabajadoras que hayan sido contratados/as específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno.

El complemento de nocturnidad se ha recogido en el Anexo 4, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo.

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

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

### CAPÍTULO II VACACIONES

#### Artículo 28.—Vacaciones

Para 2011 y 2012 habrá, como mínimo, treinta y cinco (35) días naturales de vacaciones, para 2013 treinta y ocho (38) días naturales y para 2014 cuarenta (40) días naturales, de los que tres (3) podrán ser dispuestos como días de asuntos propios. En todos los casos, dichos días deberán ser solicitados con carácter previo a fin de garantizar el funcionamiento del servicio y establecidos de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa. El resto de los días, se deberán disfrutar en un máximo de tres periodos con un mínimo de siete (7) días naturales por periodo.

James Kinyu

Helena  
Deleusa

LAB

Mark / M / C

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

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

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

### CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 29.—Clasificación profesional

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en nuestro convenio a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad de las organizaciones y titulaciones del sector, se establece una nueva clasificación profesional con identificación en la misma de las categorías profesionales que figuraban en el I Convenio Colectivo de nuestro sector.

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

Su encuadramiento se realizará en cinco Grupos Profesionales, y conforme 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 aquellas y de los puestos de trabajo en el Grupo Profesional correspondiente atendiendo a tres (3) Áreas Funcionales:

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

#### Grupo 1

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

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

- Área de Intervención Social: 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.
- Área de Administración y Gestión: Titulados/as Superiores en Administración y Dirección de empresas o en Gestión.
  - Titulados superiores: Economista, Licenciado/a en CC. Empresariales, CC. del Trabajo, Abogado/a, Ingeniero/a de organización, etc.
- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados/as Superiores.

#### Grupo 2

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

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

- Área de Intervención Social: Educador/a Social, Trabajador/a Social, Titulado/a Medio en Intervención Social, ATS-DUE, Jefe/a de Taller de trabajo protegido, Profesorado de Apoyo, etc.
  - Titulados medios además de los mencionados: Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, CC. de la Educación, etc.
- Área de Administración y Gestión: Titulado/a Medio en Administración y Gestión, Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.
  - Titulados/as medios/as además de los/as menciona-dos/as: Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.
- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados/as medios/as.

*ccor*

*gmp*

*Javier Ruiz*

*Javier Ruiz*

*Delia Requena*

*LAB*

*Instituto*

*ccor*

*Mark*

*ccor*

*ccor*

*ccor*

*LAB*  
*Instituto*  
*Ruiz*  
*Requena*  
*ccor*  
*Mark*  
*ccor*



A las personas con salarios por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año anterior a sus salarios. Para los años 2013 y 2014, al incremento del IPC se le añadirá un diferencial del 1% teniendo como límite las referencias salariales establecidas para cada grupo profesional en la tabla del presente anexo.

En el supuesto excepcional de  $IPC < 0$ , se utilizara para los cálculos  $IPC = 0$ .

### Artículo 31.—Plus de Antigüedad

Por cada trienio vencido hasta un límite de seis (6) trienios, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo 2.

El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la primera nómina del mes de su vencimiento, mes que incluya la fecha del primer día de trabajo.

La fecha para el inicio del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la organización, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o la trabajadora. Para aquellas organizaciones en las que no se venga abonando remuneración específica por este concepto, el inicio del cómputo se iniciará, con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 2008.

Se adiconarán a tal efecto todos los períodos que el trabajador o la trabajadora hubiera estado prestando servicio en la organización de forma continuada y siempre y cuando no hubiese una interrupción de, al menos, tres meses entre los diferentes contratos.

El incremento de los pluses de antigüedad para los años 2012, 2013 y 2014 se hará a razón del IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año 2011, 2012 y 2013 respectivamente.

A las personas con pluses de antigüedad por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año anterior a sus antigüedades para el año 2011, pero no para el 2012 y siguientes.

En el supuesto excepcional de  $IPC < 0$ , se utilizara para los cálculos  $IPC = 0$ .

### Artículo 32.—Complementos de Responsabilidad

Los trabajadores o las 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 3.

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

Las organizaciones comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, elaborarán 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. El número de tramos económicos descritos no agotan las posibilidades de que las partes pacten en el marco de las organizaciones un aumento de estos, o que los aplicados sean solo algunos de los descritos en función del tamaño de la organización, diversidad de sus servicios, complejidad de su estructura, etc.

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

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

### Artículo 33.—Pagas extraordinarias

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

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

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

### Artículo 34.—Pluses de Nocturnidad, Turnicidad, de Domingos y/o Festivos, de festivos de especial significación y de Disponibilidad o Guardia localizada

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

Javier Kiriñig

Helena Ceballos

LAB

Isyo

Man Ll An / C...





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

Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas 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 organizaciones afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

##### 1. Maternidad:

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 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% de su retribución.

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

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

##### 2. Paternidad:

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del correspondiente a la maternidad, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de cuatro (4) días por convenio colectivo, artículo 37, apartado 1. 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 ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

#### Artículo 42.—Adopción y acogimiento

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

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

Justicia Social

Delana Recursos

LAB

Handwritten signature on the right margin

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 organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

### 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 un año, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

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

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

Durante el 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 quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial.

### 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 organizaciones de reconocido prestigio y siempre que el trabajador o la trabajadora tengan cinco años de antigüedad en la organización

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

En cualquier caso, las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna aunque dicho 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 organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de

la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

**Artículo 46.—Excedencia voluntaria**

El trabajador o la trabajadora con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor 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 organización en el plazo de cinco días. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Al finalizar la excedencia el trabajador o la trabajadora conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

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

En ningún caso, dicha excedencia podrá ser utilizada para trabajar en alguna empresa del mismo sector.

**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 organización tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. En el caso de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, dicha solicitud deberá ser renovada anualmente hasta que se produzca su incorporación. En caso de no presentar dicha solicitud se entenderá que se renuncia al derecho preferente.

A la finalización del período de excedencia, a excepción de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, el trabajador o trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o trabajadora deberá ser notificada a la organización a lo largo de la última semana del período de excedencia. El titular de la organización deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia, a excepción de la regulada en el artículo 46, 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 organización haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

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

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

**Artículo 50.—Jubilaciones**

El personal, de conformidad con la habilitación establecida al efecto por la Disposición Adicional Décima del E.T. (Ley 14/2005, de 1 de julio), independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, como medida de estabilidad en el empleo y transformación de contratos temporales en indefinidos contenido en los artículos 17, 18 y 19, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, la obligación quedará supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

De mutuo acuerdo con la organización, todo el personal, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

*[Handwritten signature]*

## TÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

### Artículo 51.—Ropa de trabajo

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de cien (100,00) €uros/año.

### Artículo 52.—Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

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

### Artículo 53.—Seguro de responsabilidad civil

Las organizaciones contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe de trescientos sesenta mil trescientos sesenta (360.360,00) €uros.

### Artículo 54.—Cláusula de subrogación empresarial

En el supuesto de concurso público, concierto o convenio, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre organizaciones a las que le son de aplicación el presente convenio, la nueva organización se subrogará en las obligaciones, responsabilidades y condiciones laborales en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva. 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. No serán objeto de subrogación aquellas personas que ostenten la condición de socio/a, así como las que hayan desempeñado tareas de dirección o gerenciales o que hayan ostentado poderes de representación.

La organización cedente deberá facilitar a la organización cesionaria y a los representantes de sus trabajadores los siguientes documentos:

- 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.
  - 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.
  - Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la organización saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extras, vacaciones..., 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.»

## 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 organización, 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 organización, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención de

*[Handwritten signature]*



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

c) Faltas muy graves:

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

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

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

**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 de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

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

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

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

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Disposición adicional primera.— De la aplicación de las condiciones más beneficiosas y las garantías Ad Personam

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

### Disposición adicional segunda.— De la promoción y normalización lingüística

A partir de la creación de la Comisión de formación y normalización lingüística la misma presentará un Plan de normalización lingüística a las organizaciones a las que es de aplicación el presente convenio. Este Plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del Euskera y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación de las Instituciones Públicas Autonómicas y Locales (Diputaciones y Ayuntamientos).

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

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

### Disposición adicional tercera.—Cláusula de inaplicación salarial

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas organizaciones cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las organizaciones que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal del personal y las/os delegadas/os sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la organización) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales del personal y los/las delegados/as sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de toda ello sigilo personal. En todo caso lo establecido en los párrafos anteriores solo se circunscribirá al incremento salarial del convenio, hallándose obligadas las organizaciones afectadas, por el contenido del resto del convenio.

La comunicación que se hace referencia podrá formularse durante toda la vida del convenio. Con la representación del personal se abrirá el período de consultas legalmente establecido. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la comisión mixta del convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación del personal.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas legalmente establecido entre la empresa y la representación del personal, este deberá ser comunicado a la comisión paritaria. En el supuesto de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO), de 16 de Febrero de 2000 (BOPV 4abril).

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la organización y los/las representantes del personal y los/las delegados/as sindicales.

### Disposición adicional cuarta.—Del principio de igualdad

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

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

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

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

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

La finalidad del diagnóstico de situación será obtener datos segregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y

Isidro  
ECA

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Jonier del Ciego

Melara Roelans

*[Handwritten signature]*

María del Mar

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CAB

personal, entre otros. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

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

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

Para el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas en materia de igualdad se creará una Comisión de igualdad paritaria con el objetivo de:

- Acordar las directrices para la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y puedan ofrecer igualdad de oportunidades reales.
- Diseñar un plan de igualdad que pueda entrar en vigor a partir de enero de 2012.

#### Disposición adicional quinta.—De las situaciones de “Especial Dedicación”

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios dentro de recursos de “Acogimiento residencial para la infancia y adolescencia en situaciones de desprotección” en los términos que se recoge en Decreto nº 131/2008, de 8 de julio del Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, regulador de acogimiento residencial para la infancia y la adolescencia en situación de desprotección social, se les respetará en las condiciones específicas que se recogen en dicha regulación.

#### Disposición adicional sexta.—Temario de estudio por parte de la Comisión Paritario

Las organizaciones firmantes del presente convenio, se comprometen a estudiar bajo el auspicio de la comisión paritaria que se recoge en el artículo 8 y siguientes del mismo, las materias y temas que a continuación se exponen:

- Criterios y desarrollo relacionados con el plus de responsabilidad.
- Licencias y maternidad.
- Compatibilidad de los pluses contemplados en el artículo 34 de este convenio.
- Análisis sobre las situaciones de especial dedicación (D.A. 5ª).
- Aplicación de mejoras salariales para los años 2013 y 2014 que pudieran estar avaladas por las aportaciones económicas de las Administraciones Públicas.

#### Disposición adicional séptima.—Del trabajo de noches.

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios de noches, ya sea de forma habitual o esporádica, y sus funciones estén adscritas al área de intervención social, sólo realizarán tareas de atención directa a las personas usuarias y aquellas relacionadas con las mismas, sin que se les pueda obligar a realizar otro tipo de tareas que no se correspondan con las propias de su área funcional y grupo profesional (artículo 29 del presente convenio).

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

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

#### Disposición adicional octava.—Del catálogo de actividades.

##### Catálogo de Actividad del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa

Este Catálogo de Actividad desarrolla y complementa el desarrollo e interpretación del artículo 1º del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa en el que se señala textualmente:

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

*Por Intervención Social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal u organizada, que responden a necesidades sociales, 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 la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo y la enfermedad mental sobrevenida. En la disposición adicional octava se desarrolla y recoge el catálogo de actividades para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional.*

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Iñigo', 'Rosa', and others.

Vertical handwritten notes and signatures on the left margin, including '2011', '2012', 'Javier', 'Julio', 'LAP', and 'Iñigo'.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin, including 'Mark' and 'Ar'.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; menores y jóvenes, mujer, personas mayores, excluidos por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, inmigrantes, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, en todos los casos personas o colectivos en exclusión, en riesgo de exclusión o sobre los que es necesario promover su participación social, entre otros.

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

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

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

Del mismo modo se excluyen los centros y residencias de la tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias, así como los centros hospitalarios de la Cruz Roja de San Sebastián e Irún.

Por último quedan excluidos los servicios o actividades de socorrismo en playas y el personal destinatario de los programas de formación y empleo desarrollados en el ámbito del presente convenio, aún cuando sean realizados por entidades que están dentro del ámbito funcional de este convenio.

No obstante señalar que esta disposición adicional octava denominada "Catálogo de Actividad del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa" no es una relación que incluya totalmente, o describa de forma exhaustiva o cerrada, todos los servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación, de diseño, de evaluación, de diagnóstico y de planificación estratégica de programas sociales, o programas socio-culturales, o programas socio-educativos, o programas socio-sanitarios o programas sociolaborales contenidos en el artículo 1º del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa.

La Comisión Paritaria de este Convenio podrá ampliar esta relación, bien porqué encuentre otros servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación etc., que no hubieran sido incluidos y considere que están comprendidos en el ámbito funcional descrito en el artículo 1º de este Convenio, o bien porqué aparezcan nuevos servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación etc., o se redefinan otros preexistentes, debido al carácter dinámico y cambiante de este sector laboral. Esta actuación de ampliación o reinterpretación, antes descrita, la hará La Comisión Paritaria con arreglo a lo señalado en el artículo 1º del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa y al desarrollo del mismo que se hace en esta disposición a través del de este Catálogo de Actividad.

Por último se dispone que si algún trabajador/a, servicio o empresa, al que le fuera de aplicación el presente convenio, no encontrase descritas sus actividades laborales en el presente Catálogo de Actividad podrá presentar la oportuna reclamación ante la Comisión Paritaria con el objeto de que esta resuelva la misma sin que el presente documento suponga perjuicio para ella.

### Anexo I. Catálogo de actividad del ámbito funcional del convenio

#### CATÁLOGO DE ACTIVIDAD

**Área de intervención psico-social y socio-educativa:** Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos al desarrollo integral y continuo de personas, grupos y comunidades en su entorno, así como a la prevención, atención, actuación y compensación ante situaciones de desventaja y riesgo social, educativo y/o económico, desde un enfoque psico-socio-educativo.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

#### Servicios y otros similares o análogos

- Servicios de educación social y trabajo social con menores y familias. Servicios de Intervención Socioeducativa.
- Servicios de primera acogida de inmigrantes.
- Servicios de integración familiar para la promoción del acogimiento familiar y/o la adopción.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

LAB  
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- Servicios de apoyo materno-infantil.
- Servicios de valoración, atención y orientación psicológica y/o psicopedagógica.
- Servicios de información, orientación, promoción infantil y juvenil en general y/o especializados (diagnóstico, evaluación y seguimiento de menores, adolescentes y jóvenes en riesgo).
- Servicios de atención, información, asesoramiento, intervención y tratamiento para mujeres en general y/o especializados (víctimas de violencia de género, prostitutas, mujeres con problemáticas sociales específicas, etcétera).
- Servicios de atención social en Juzgados.
- Servicios de atención a víctimas de la violencia doméstica (infancia, mujeres, etcétera).
- Servicio de ejecución de medidas penales alternativas a prisión.
- Servicios de tutela y acompañamiento a la inserción.
- Servicios socioeducativos subcontratados no formales y no reglados ejecutados en los espacios escolares siempre que no estén recogidos en los Convenios de aplicación para los Centros y Actividades de Enseñanzas Regladas y/o Especializadas Públicas y/o Privadas.
- Servicios de apoyo a la adopción internacional.
- Otros.

**Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares**

- Pisos asistidos para la guarda y preparación a la vida autónoma.
- Centros de día para desarrollo personal e integración social de infancia, juventud y adolescencia en riesgo.
- Centros de día y centros abiertos para mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
- Centros de acogida (En general y en particular de acción educativa de estancia limitada para mujeres maltratadas, población en pobreza y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social).
- Centros de atención a la infancia.
- Pisos para mujeres protegidas por maltrato por motivos de género.
- Centros de Internamiento de menores infractores en régimen cerrado, semiabierto y abierto.
- Centros de Internamiento terapéutico de menores de protección y/o infractores.
- Centros específicos, o que ofrezcan servicios, de tratamiento ambulatorio a menores infractores para el tratamiento de alteraciones psíquicas, adicciones a cualquier tipo de sustancias toxico-dependientes, alteraciones de la percepción, etc.
- Centros de día que tienen por objeto la aplicación de medidas a menores infractores o actuaciones educativas con menores de protección.
- Centros de recepción, primera acogida y/o evaluación-diagnóstico de menores.
- Centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.
- Hogares residenciales y/o funcionales.
- Pisos de Emancipación, de autonomía, pisos puente o de transición para la vida adulta de menores.
- Centros destinados a menores en situación de desamparo y desprotección y/o con graves problemas de conducta.
- Los equipamientos, centros y entidades derivadas del articulado de la LO 1/1996, de 15 de enero, de protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento lo sustituyesen, ampliases, o modificasen. Así mismo, y especialmente, cualquier tipo de centro residencial señalado en el DECRETO 131/2008, de 8 de julio, regulador de los recursos de acogimiento residencial para la infancia y la adolescencia en situación de desprotección social de la CAPV.
- Centros de noche y Pensiones sociales.
- Otros

**Programas, Proyectos y Actividades similares o análogas**

- Programas de atención, intervención y mediación familiar.
- Escuelas de padres y madres.
- Programas de justicia y protección social de menores y adolescentes (centros abiertos, centros cerrados, acogimiento familiar, servicios de adopción, centros de acogida y guarda permanente y/o transitoria, pisos, etcétera).
- Programas de intervención socioeducativa (compensación educativa, absentismo escolar, acciones en tiempos tutoriales, actividades extraescolares, talleres educativos, prevención, etcétera). Otros programas de intervención socioeducativa.
- Programas de desarrollo personal y social (habilidades sociales, crecimiento personal y participación, etcétera).

0000

Janier Martínez

Jose Duasba

Helena Requena

LAB

Mar 11/12/2008

• Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la LO 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.

• Los programas, proyectos y actividades derivadas del articulado de la LO 1/1996, de 15 de enero, de protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento lo sustituyesen, ampliases, o modificasen. Así mismo, y especialmente, cualquier tipo de programa, proyecto y actividad relacionado y/o derivado y/o destinado a los usuarios de los centros residenciales señalados en el DECRETO 131/2008, de 8 de julio, regulador de los recursos de acogimiento residencial para la infancia y la adolescencia en situación de desprotección social de la CAPV.

• Programas de formación de familias adoptantes y de post-adopción.

• Programas de acogimiento familiar, simple, permanente, pre-adoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de casos.

• Otros.

UB  
CCOO

Inigo  
EUA

Javier Kungall

LAR

U.G.T.

Helena Pedrosa

12/1

Aure Onaobal

Maribel

**Área de intervención socio-laboral:** Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a fomentar la integración social y a mejorar la calidad de vida a través de la búsqueda de espacios de empleo y ocupación que posibiliten el logro de la autonomía personal y económica, promoviendo el desarrollo armonizado de riqueza material y cultural en el ámbito local mediante actividades específicas de integración laboral, promoción de la igualdad y desarrollo local.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

**Servicios y otros similares o análogos**

- Servicios de inserción o reinserción sociolaboral.
- Servicios de orientación profesional para el empleo y asistencia para la auto-ocupación, itinerarios de inserción ocupacional.
- Servicios de información, orientación, asesoramiento, intermediación y sensibilización empresarial.
- Servicios integrales de mejora de la ocupabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social.
- Servicio de apoyo a la integración laboral en empresa ordinaria para colectivos en riesgo de exclusión social.
- Servicios terapéuticos de orientación laboral (pre-talleres, oficinas técnicas laborales, etcétera).
- Otros.

**Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares**

- Pre-talleres para el desarrollo personal, la integración social y compensar déficit socioeducativos a adolescencia y juventud en riesgo.
- Centro de día para favorecer la inserción social de colectivos en situación de exclusión, preparación ocupacional y pre-laboral.
- Otros.

**Programas, Proyectos y Actividades similares o análogas**

- Acciones experimentales en cuanto a metodología y lo colectivo que sean innovadoras en la búsqueda de la inserción sociolaboral.
- Acciones de orientación e información profesionalizadora.
- Acciones de motivación laboral.
- Programas de empleo con apoyo tutorial.
- Otros.

Quedan expresamente excluidos los PCPIs que están encuadrados en la enseñanza reglada.

LAB

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Helena Requena

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

LAB

*[Multiple handwritten signatures and scribbles]*

LAB

LAB  
LAB  
LAB

**Área de intervención socio-sanitaria y asistencial:** Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la atención tanto preventiva como asistencial hacia individuos, grupos o comunidades cuyas condiciones de salud física y o psíquica, relacionadas a su vez con determinadas necesidades sociales requieran de una intervención multidisciplinar de orden bio-psico-social con el objeto de mejorar su calidad de vida.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

**Servicios y otros similares o análogos**

- Servicios psico-sociales para favorecer el confort y calidad de vida de enfermos terminales.
- Servicios de apoyo emocional al duelo.
- Servicios de apoyo emocional del enfermo y a sus familias (afectados por el VIH, etcétera).
- Servicios de prevención del VIH y drogodependencias.
- Servicios socio-sanitarios de rehabilitación dirigidos a colectivos en situación de riesgo o exclusión social.
- Servicios de atención asistencial a colectivos en grave dificultad social (ayuda alimentaria, comedores, roperos y otras necesidades básicas).
- Servicios de emergencia social.
- Servicios de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.
- Servicios de Ayuda a Refugiados.
- Otros

**Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares**

- Acogida familiar para evitar o retrasar la institucionalización.
- Centro de estancia limitada para sustitución temporal del hogar y acogimientos residenciales de urgencia. Centros para transeúntes, Viviendas o Centros temporales como plataforma de trabajo por la inclusión e inserción social.
- Centros residenciales para poblaciones en riesgo de exclusión social o en exclusión social con diversos factores de riesgo de exclusión o exclusión (tóxico-dependencias, enfermedad mental, difícil inserción socio-laboral, etc.).
- Centros y Pisos para Refugiados.
- Centros de atención a las tóxico-dependencias y otras dependencias, especializados o integrales.
- Otros

**Programas, Proyectos y Actividades similares o análogas**

- Programas socio-sanitarios integrales para el tratamiento de adicciones.
- Programas de desintoxicación, deshabituación en drogodependencias y reinserción social en drogodependencias: CAD, CAID, pisos.
- Programas y servicios dirigidos a personas en situación de exclusión, o de gran exclusión, que intermedian entre estas y el mercado privado de vivienda para su inserción en estas acompañándoles mediante acciones socio-educativas de reconstrucción de hábitos, apoyo psico-social, apoyo pre-laboral, actividades de ocio, etc.
- Programas de reducción de daños en drogodependencias (metadona y otros): Autobuses, centros de día...
- Actividades de ocio y apoyo al enfermo hospitalizado.
- Equipos de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.
- Otros

LAB

LAB

LAB

Javier Turiso

LAB

Helena Ceballos

LAB

Inyo

LAB

LAB

LAB

LAB

LAB

LAB

LAB

LAB

**Área de intervención socio-comunitaria y socio-cultural:** Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a mejorar la calidad de vida de un grupo o una comunidad con el fin de mejorar la situación social de sus componentes mediante, por un lado, procesos de estructuración y cohesión, de sensibilización ante la desigualdad y de mejora de la convivencia y, por otro, a través de la articulación de procesos de participación del colectivo en su propia transformación y desarrollo humano, social y cultural fomentando la educación en valores a través de actividades culturales, lúdicas, sociales y medioambientales.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

**Servicios y otros similares o análogos**

- Servicios de mediación (vecinal, cultural, jurídica, intercultural, familiar y otras).
- Servicios y programas de civismo, convivencia y ciudadanía.
  - Servicios subcontratados de carácter socioeducativo y sociocultural que tienen como objeto el apoyo a la actividad principal de los museos.
  - Servicios de conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Servicios de fomento del asociacionismo ciudadano y participación social
  - Servicios de fomento de los derechos civiles y sociales y sensibilización de la igualdad de oportunidades.
  - Servicios de Tiempo Libre.
  - Servicios de promoción grupal y comunitaria.
  - Servicios de Fomento del Asociacionismo Ciudadano.
  - Servicios de Inmigración.
  - Otros

**Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares**

- Equipamientos Juveniles y Centros de Información Juvenil.
- Casas de Colonias, Albergues Infantiles y Juveniles y otros equipamientos análogos o similares
- Centros de Tiempo Libre, Casas de Juventud, Gaztetxes y otros equipamientos infantiles y juveniles.
- Casas de Cultura, Centros Cívicos y otros Equipamientos compactados de naturaleza sociocultural.
- Ludotecas, tebeotecas, fonotecas, mediáticas y similares.
- Hoteles de Asociaciones y similares.
- Bibliotecas de barrio, salas de lectura y lugares de encuentro, bibliotecas móviles y similares.
- Centros de Interpretación Medioambiental.
- Otros.

**Programas, Proyectos y Actividades similares o análogos**

- Programas de animación sociocultural, actividades socioculturales, de ocio y tiempo libre educativo en centros culturales/casas de la cultura, centros cívicos, escuelas de personas adultas, centro de mayores u otras entidades y asociaciones (colonias urbanas, campamentos, ludotecas, ocio nocturno, intercambios culturales, campos de trabajo, salidas culturales o deportivas, etcétera).
  - Programas y servicios de promoción grupal y comunitaria, de la participación y del asociacionismo.
  - Talleres relacionados con el tiempo libre, las aficiones, etc.
  - Campamentos infantiles y juveniles, Colonias Infantiles y Juveniles Rurales y Urbanas.
  - Programas de desarrollo local.
  - Programas de sensibilización dirigidos a la población en general relacionados con la educación para la convivencia, la educación intercultural, la educación para la paz, la educación para la igualdad, la educación para la salud y otros.
  - Programas de atención a inmigrantes. Programas de integración de inmigrantes.
  - Programas de educación medioambiental (aulas de naturaleza, granjas escuela...).
  - Programas de sensibilización, educación comunitaria y concienciación social.
  - Otros

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Javier Ruizq V.

Helena Reclus

*[Handwritten signatures]*  
Inyo  
Rouco  
LAB

Mar L / Mel

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Área de gestión, investigación, diseño, evaluación, diagnóstico y planificación estratégica de programas sociales:** Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la planificación y administración de los recursos materiales tecnológicos y humanos, con vistas a sistematizar desde bases técnicas el desarrollo y supervisión de las labores, y la eficacia y eficiencia de las actuaciones de intervención social. Así mismo también los referidos al conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la consultoría para el diagnóstico, investigación, innovación y propuesta en el ámbito de la intervención social.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Handwritten notes and symbols, including a large 'C' and 'COO'.

**Servicios y otros similares o análogos**

- Asesoría especializada y consultoría (accesibilidad y eliminación de barreras físicas y de la comunicación, organización de equipos...).
- Servicios de formación orientados a profesionales de las áreas asistenciales, socio-sanitaria, de servicios sociales, psico-social, socioeducativa y sociocultural.
- Otros.

**Equipamientos, centros, pisos, estructuras, programas, proyectos y actividades similares o análogas.**

- Diseño de programas de intervención social y de proyectos de acción-investigación.
- Evaluación y análisis de resultados, difusión de buenas prácticas.
- Coordinación de proyectos pluri-disciplinares, inter-territoriales (dirección de recursos y equipos, búsqueda de financiación pública y privada).
- Investigación aplicada y detección de nuevas necesidades sociales, socio-culturales, etc.
- Diagnósticos y planificación estratégica en los servicios sociales, socio-culturales, socio-educativos e intervención social.
- Otros.

**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, con particular referencia al acuerdo laboral denominado Udaihitz.

**Disposición final segunda**

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

Firman el presente documento:

— Por Hedatzen:

Handwritten signatures for Hedatzen, including a large signature and the text 'U.G.T.'.

Por CCOO Irakaskuntza:

Handwritten signature for CCOO Irakaskuntza.

— Por LAB Soziokomunitarioa:

Handwritten signatures for LAB Soziokomunitarioa, including the text 'CCOO' and 'LAB'.

Handwritten signature and text at the bottom right, including 'LAB'.

— Por ELA Gizalan:

Inyio  
ELA

RADILA

A stylized handwritten signature consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

— Por UGT:

Helena Redusa

**ANEXO 1  
TABLAS SALARIO BASE**

|              | 2011<br>Salario base<br>mensual<br>(14 pagas) (€) | 2012<br>Salario base<br>mensual<br>(14 pagas) (€) | 2013<br>Salario base<br>mensual<br>(14 pagas) (€) | 2014<br>Salario base<br>mensual<br>(14 pagas) (€) |
|--------------|---|---|---|---|
| Grupo 5..... | 1.171,56  |   |   |   |
| Grupo 4..... | 1.310,68  |   |   |   |
| Grupo 3..... | 1.464,44  |   |   |   |
| Grupo 2..... | 1.601,74  |   |   |   |
| Grupo 1..... | 1.766,48  |   |   |   |

**ANEXO 2  
TABLAS ANTIGÜEDAD**

| Antigüedad       | 2011<br>Anual | 2011<br>Antigüedad<br>mensual<br>(14 pagas) |
|------------------|---------------|---|
| Todos los grupos | 560,00 €.     | 40,00 €.                                    |

Las antigüedades del año 2012 serán las mismas que las del año 2011, sin incremento alguno.

A las personas con antigüedades por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año anterior a sus antigüedades para el año 2011, pero no para el 2012.

En el supuesto excepcional de IPC < 0, se utilizara para los cálculos IPC = 0.

**ANEXO 3  
TABLAS DE COMPLEMENTOS DE RESPONSABILIDAD**

Año 2011

- Tramo 1 de 1.200 euros a 3.000 euros anuales.
- Tramo 2 de 3.001 euros a 5.000 euros anuales.
- Tramo 3 de 5.001 euros a 6.500 euros anuales.
- Tramo 4 de 6.501 euros a 8.500 euros anuales.
- Tramo 5 de 8.500 euros a 11.000 euros anuales

Año 2012

- Tramo 1 de 1.500 euros a 3.250 euros anuales.
- Tramo 2 de 3.251 euros a 5.250 euros anuales.
- Tramo 3 de 5.251 euros a 6.750 euros anuales.
- Tramo 4 de 6.751 euros a 8.750 euros anuales.
- Tramo 5 de 8.751 euros a 11.250 euros anuales

*Handwritten signatures and stamps:*  
 LAB  
 28  
 [Various illegible signatures and stamps]

*Handwritten notes:*  
 ABC  
 0000  
 [Illegible signatures]

*Handwritten notes:*  
 Javier Ruiz...  
 Helena...  
 [Illegible signatures]

