

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Fundación Argia (código de convenio 48100412012013).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 18 de octubre de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 2 de enero de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN ARGIA FUNDAZIOA 2021-2025****1. Ámbito de aplicación del convenio****1.1. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo en las instalaciones donde se desarrolla la actividad asistencial y servicios actuales de Argia Fundazioa; Hospital de Día, Viviendas con apoyo, Residencia Zurimendi, Residencia Begoñalde, Residencia Lantzarte y Club Social y en aquellas nuevas actividades que pudieran surgir durante el periodo de vigencia del mismo.

**1.2. Ámbito territorial**

El contenido del Convenio Colectivo es de aplicación en Getxo-Bizkaia, donde se enclava el Hospital de Día y el Club Social, y en los municipios de Bilbao, Barakaldo, Getxo, Erandio, Galdames, Sondika y Berango, donde están ubicados los Recursos Residenciales, el resto de los municipios de la provincia de Bizkaia y allí donde proceda el desarrollo del trabajo.

**1.3. Ámbito personal**

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal contratado que comprende toda la plantilla del personal en los diversos destinos, Hospital de Día, Viviendas con apoyo, Residencias, Club Social y futuros servicios que se creen.

**1.4. Ámbito temporal**

El presente convenio tendrá una vigencia desde 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, si bien una vez denunciado conforme a lo establecido en el presente convenio (artículo 1.5) su articulado se entenderá prorrogado expresa y temporalmente hasta la entrada en vigor del convenio colectivo del mismo ámbito que lo sustituya.

El convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación, salvo en los artículos en los que expresamente se establezca otra fecha de efectos.

**1.5. Denuncia y prórroga del convenio**

El Convenio deberá denunciarse expresamente por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 50 días a la fecha de su vencimiento. Se comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, la denuncia del convenio.

La negociación del próximo convenio se iniciará con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, permanecerá en vigor la totalidad del articulado, y en ningún caso el desacuerdo e incluso conflictos que se pudieran generar supondrán la desaparición del Convenio, reiterando las partes que la misma solo se producirá por decisión de la Mesa Negociadora.

**2. Calendario laboral****2.1. Elaboración del calendario**

Anualmente, en el mes de Diciembre, se elaborará por el Equipo Directivo, previa negociación con el Comité de Empresa, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, que será entregando a toda la plantilla y se expondrá en un lugar visible de todos los centros de trabajo.

Este calendario laboral deberá recoger los turnos, jornadas y horarios de todo el año a trabajar por cada una de las personas de la plantilla, y respetar los mínimos establecidos en el propio Convenio Colectivo o en la Normativa Legal vigente.



En los servicios que así lo requieran el calendario reflejará el horario de apertura del centro con expresión del día de vacaciones y los días de ajuste de calendario, en los términos del artículo 4.2 del presente convenio.

Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de las personas usuarias de sus servicios y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios.

De conformidad con lo establecido en el artº 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta 25 de horas anuales, con porcentaje en los contratos a tiempo parcial, a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo. Con cargo a esta bolsa de horas, la empresa podrá alterar la distribución de la jornada prevista en el calendario, siempre respetando los períodos mínimos de descanso entre jornadas y semanal. Se procurará que las personas trabajadoras conozcan el día y la hora de prestación de trabajo resultante de dicha distribución irregular de jornada con la máxima antelación, a poder ser en el propio calendario anual, y siempre con al menos cinco días de preaviso.

#### 2.2. *Jornada de trabajo*

Para el año 2021 y 2022 la jornada anual máxima se mantiene en 1.680 horas anuales.

Para el año 2023 la jornada anual máxima será de 1.665 horas.

Para el año 2024 la jornada anual máxima será de 1.640 horas.

Para el año 2025 la jornada anual máxima será de 1.616 horas.

Con posterioridad a la vigencia del presente convenio, las partes firmantes han acordado establecer la jornada anual máxima para el año 2026, que será de 1.592 horas.

El calendario anual se elaborará teniendo en cuenta las nuevas jornadas máximas anuales, pudiendo afectar a la jornada tipo diaria, semanal o mensual actual, así como a los días de trabajo anuales.

#### 2.3. *Descanso semanal*

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días (48 horas) sin interrupción, quedando la posibilidad de que, de mutuo acuerdo, la persona trabajadora lo acumule por períodos de hasta 14 días. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo al menos una vez cada tres semanas, es decir dos trabajadas librando la tercera.

Con independencia de lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se pacte entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

El descanso semanal de 48 horas no se aplicará en los servicios/categorías donde actualmente rige la acumulación por periodos de hasta 14 días, que se mantendrá por existir un pacto específico de horario. En concreto, se trata de la Categoría de Cuidador/a de Noche.

No obstante, con el fin de que se puedan llevar a cabo los Encuentros Institucionales que se realizan dos veces al año, el descanso semanal de 48 horas no se tendrá en cuenta cuando interfiera con dichos Encuentros.

#### 2.4. *Descanso diario*

En caso de que la jornada diaria supere las 6 horas continuadas, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 15 minutos diarios no computables a efectos de jornada efectiva. El disfrute de este descanso será pactado con la persona responsable de proceso y admitido para cada puesto de trabajo, asegurando la cobertura del servicio y no pudiendo afectar nunca al horario de entrada y salida.

#### 2.5. *Planificación de reuniones*

Las reuniones de los distintos servicios, de periodicidad semanal, mensual, trimestral..., se planificarán dentro de los horarios ordinarios de los servicios y tendrán una



duración mínima de dos horas y media en los servicios con trabajo a turnos (Residencias y Viviendas con Apoyo).

La persona convocante de la reunión comunicará en la convocatoria si existe o no la posibilidad de asistencia de manera telemática a la misma, para aquellas personas que tuvieran que realizar desplazamiento para su asistencia.

#### 2.6. *Guardia localizada*

- Los fines de semana o festivos: el personal que trabaje atendiendo al teléfono de urgencias, será compensado en concepto de Disponibilidad con 5 horas de trabajo realizadas por día de Guardia ejercido.
- Durante la semana de lunes a viernes, el personal que trabaje atendiendo al teléfono de urgencias, será compensado en concepto de Disponibilidad con 1 hora de trabajo realizado por día de Guardia ejercido.
- Estas horas serán incorporadas al calendario de trabajo anual.

Guardia Localizada ejercida: La compensación por las horas efectivas de trabajo realizadas para resolver las eventualidades cubiertas por este sistema, se abonará incrementando un 75 % del valor de la hora ordinaria, más los pluses si los hubiera.

Los gastos de desplazamiento serán abonados en base a lo acordado en el punto 7.7

#### 2.7. *Modificación del horario laboral*

Las actividades fuera del calendario y horario laboral, que se imputen al mismo con la debida antelación en virtud de la distribución irregular de la jornada del apartado 2.1, y que no superen la jornada máxima anual mantienen su carácter de hora ordinaria.

Actividades fuera del calendario y horario laboral regular e irregular, que superen la jornada máxima anual tienen la consideración de hora extraordinaria (incremento del 75% del valor de la hora ordinaria incluyendo los preceptivos pluses que pudieran corresponder por el día de realización del trabajo).

La decisión de cobrar económicamente o el disfrute en tiempo libre de las horas extraordinarias corresponderá a la persona trabajadora.

### **3. Contratación**

#### 3.1. *Cláusula general de no discriminación*

Se prohíbe toda discriminación en razón de género, origen nacional, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial, ascensos de categorías, responsabilidades, adjudicación de puestos vacantes y en cualquier otra materia; con especial atención a las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres.

Todas las personas trabajadoras gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

#### 3.2. *Modalidades de contratación*

- Para cubrir vacantes por incapacidades temporales, permisos, reducciones de jornada..., se utiliza el contrato de sustitución, por la vigencia y jornada que requiera la circunstancia que lo origina.
- También se utiliza esta modalidad de contratación al quedar vacante un puesto o crear un nuevo puesto, mientras se realiza la selección de la persona que lo cubrirá definitivamente, por la duración máxima legal o hasta que finalice el proceso de selección.
- En situaciones de especial de carga de trabajo u otras que hagan preciso un refuerzo de una unidad y/o proceso, así como para sustituciones por vacaciones, se utilizará el contrato eventual por circunstancias de la producción, en el que debe figurar la circunstancia que lo origina.



### 3.3. *Procesos selectivos*

Ante una vacante de un puesto, de atención directa o servicios generales, bien por nueva creación u otra circunstancia, se actúa de la siguiente manera:

- La dirección definirá los requisitos de acceso al puesto, que serán comunicados a la representación de los y las trabajadoras; quedarán definidos, como mínimo, la titulación mínima necesaria, el perfil competencial mínimo del mismo, jornada, horario y retribución.
- Se publicita la vacante, siguiendo el siguiente orden; en caso de no haber ninguna persona interesada en uno de los grupos, se pasa a publicitarlo al siguiente:
  1. Traslados/mejoras de empleo: entendiéndose como tal las candidaturas con la misma modalidad de contratación y categoría, independientemente de la jornada.
  2. Cambio de puesto: entendiéndose como tal las candidaturas con la misma modalidad de contratación, diferente categoría, independientemente de la jornada.
  3. Personas sustitutas habituales: candidaturas sin relación laboral estable dentro de la organización, que acrediten tres años de prestación de servicios en los últimos cinco.
  4. Personas sustitutas: candidaturas sin relación laboral estable dentro de la organización.

Externos/as: candidaturas no incluidas en ninguno de los grupos anteriores.

- Para realizar la selección se utilizarán los siguientes criterios:
  - Antigüedad en la entidad, sea en los puestos que sea.
  - Experiencia en la categoría a la que se opta.
  - Experiencia en la categoría y servicio del puesto al que se opta.
  - Nivel de euskera.
  - Valoración competencial.
  - Formación complementaria relacionada.
  - Conocimiento de otros idiomas.
  - Posesión de carnet de conducir.

La antigüedad/experiencia se calculará en base a los periodos de contratación efectivos, sin tener en cuenta los días de vacaciones finiquitados a la finalización de la contratación.

En el caso de que ninguna de las candidaturas presentadas en cada uno de los grupos alcanzase el perfil competencial mínimo del puesto, definido en los requisitos de acceso, se continuará con la valoración de las candidaturas del grupo siguiente, hasta dar con el perfil adecuado.

En los casos en los que no fuera posible realizar la valoración competencial para el puesto vacante, al provenir la persona candidata de otra categoría, se asignará el nuevo puesto por un período de 6 meses, transcurrido el cual se realizará la valoración competencial, como resultado de la cual se consolidará o se retornará al de origen, que quedará reservado.

Quien haya disfrutado de esta oportunidad y no haya sido validado para el puesto, no podrá optar a un nuevo puesto de la categoría superior, sin valoración competencial positiva, hasta transcurridos tres años.

- Tras una primera baremación siguiendo los criterios anteriormente descritos, las personas candidatas preseleccionadas mantendrán una entrevista personal.

Las personas con contrato indefinido podrán optar a los traslados, mejoras de Empleo o cambio de puesto, con prioridad sobre las sustitutas habituales únicamente cuando el puesto que ocupen dichas personas con contrato indefinido sea de un mínimo del 50 % de la jornada. Si no es así, podrían optar al puesto en las mismas condiciones que las personas sustitutas habituales.



### 3.4. *Sustituciones*

Ante las vacantes temporales producidas por las circunstancias que fuere, se procederá a la contratación de personal para su cobertura mientras persista el hecho causante, en base a los siguientes criterios:

- Educadores/as Viviendas con apoyo: presencia obligada, sustitución puesto por puesto.
- Residencia: educadores/as - presencia obligada, sustitución puesto por puesto.
- Hostelería y limpieza HD: presencia obligada, sustitución puesto por puesto.
- Servicios generales (secretaría, administración, mantenimiento y limpieza Viviendas con apoyo), equipo técnico viviendas con apoyo, equipo técnico Residencia, equipo técnico y educadores Hospital de Día: cada situación es valorada por responsable de proceso y/o Equipo Directivo, teniendo en cuenta las variables de posibilidades de reestructuración de carga de trabajo, previsión de tiempo de ausencia y disponibilidad de candidatos para sustitución.

### 3.5. *Permutas*

Se posibilitarán permutas (temporales o permanentes) entre personas trabajadoras de la misma categoría y servicio. Podrán hacer permutas todas las personas trabajadoras de Fundación Argia con contrato indefinido independientemente de su jornada laboral anual.

Las permutas podrán realizarse desde un mínimo de un año hasta un máximo de 5 años. Después, ambas partes deberán decidir si la transforman en indefinida. En cualquier caso, estos periodos se contarán para cada persona trabajadora y, por tanto, puede cambiarse de persona permutada en ese periodo de 5 años, siempre respetando el mínimo de un año. Una vez llegado a ese tiempo máximo, la persona trabajadora no podrá volver a pedir otra permuta hasta transcurridos 2 años y medio del fin de la anterior. En el caso de solicitar un puesto mientras se está disfrutando de una permuta, se tendrán en cuenta, para la selección, los puestos realmente ocupados (tanto en categoría como en antigüedad y jornada laboral anual), con independencia del periodo de prueba. En el caso de ser seleccionada para un puesto definitivo mientras se está disfrutando de una permuta, la persona permutada (permuta de la persona seleccionada) se reincorporaría a su puesto de origen en el momento que finalice el periodo de prueba y/o adaptación de la persona seleccionada a su nuevo puesto.

Para permutas entre personas con igual categoría pero diferente servicio, será necesario que las personas interesadas formulen solicitud a la empresa, que analizará la petición con el fin de recabar el visto bueno de las personas responsables de los dos procesos implicados y adoptará la decisión de acceder o rechazar la permuta, si existen razones objetivas para ello.

### 3.6. *Periodo de prueba*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que no podrá exceder de un mes para personas trabajadora de servicios generales, ni de dos meses para el resto.

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo en el mismo puesto, no precisará periodo de prueba.

No será válido el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su grupo profesional o puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el periodo máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un periodo de prueba por la diferencia.



En todos los casos, terminado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

#### **4. Vacaciones**

##### *4.1. Vacaciones*

Se establece que todo el personal tendrá derecho a disfrutar del equivalente en Horas a 22 días laborales de vacaciones al año (176 horas de trabajo).

El personal contratado a tiempo parcial, dispondrá también de los 22 días laborables de vacaciones en concordancia con su jornada de contrato.

El personal contratado con carácter temporal durante un período menor de un año, tendrá un período de vacaciones en proporción al tiempo de trabajo.

El período de disfrute de las vacaciones, será dentro del año natural de devengo y hasta la primera semana de Enero del año siguiente. Las vacaciones se solicitarán a responsables de proceso, cumpliendo los requisitos marcados en cada caso.

Superado el año natural y en situación de Incapacidad Temporal, el inicio del disfrute vacacional será inmediatamente posterior al alta médica.

Existirá a disposición de la plantilla un procedimiento de solicitud de vacaciones.

La retribución de las vacaciones, debe comprender el promedio de la totalidad de los emolumentos que corresponden a la jornada ordinaria. (Sala de lo Social, Sección 1.ª, número 78/2015, AS 2015\787).

Para ello se tendrán en cuenta los siguientes conceptos variables:

- a) Hora Nocturna.
- b) Sábados.
- c) Domingos.
- d) Festivos.

La fórmula de cálculo de dicha retribución de los pluses durante las vacaciones se realizará de la siguiente forma: Se sumará la totalidad que resulte de todos los conceptos a, b, c, d <(a) horas nocturnas, (b) sábados, (c) domingos, (d) festivos>, y el resultado se dividirá entre 11, y lo que resulte será la cantidad a abonar por este concepto.

$$\frac{\text{conceptos (a) + (b) + (c) + (d) de todo el año}}{11} = \text{retribución vacaciones}$$

La retribución de las vacaciones regulada conforme a lo dispuesto en el presente Convenio se abonará en la nómina de diciembre de cada año en curso. Es decir, el promedio de pluses generados durante las vacaciones del año en curso, la plantilla lo percibirá en la nómina de diciembre del año en curso.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones, coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora su disfrute durante el año natural al que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

##### *4.2. Días de ajuste del calendario*

Una vez realizado y aprobado el Calendario Laboral Anual, aquellas horas efectivas de trabajo que excedieran del total de horas hábiles anuales establecidas, serán compensadas en forma de Días de Ajuste de Calendario.

Entendemos por días de ajuste de calendario aquellos que se pueden disfrutar de forma aislada y puntual (siempre que el puesto y la carga de trabajo lo permitan).

Pretenden ajustar mediante días libres que eligen individualmente las personas trabajadoras a lo largo del año, el exceso de jornada que se produce en el calendario anual



inicial, en los servicios que requieren un horario de apertura superior a la jornada máxima anual del convenio.

Los días de ajuste del calendario podrán ser integrados al periodo vacacional o disfrutados por días enteros o medios días, previo acuerdo y aceptación con su Responsable de Proceso y garantizándose el servicio que proceda, siendo disfrutados dentro del año natural, entendiéndose éste hasta la primera semana de enero.

Superado el año natural y en situación de Incapacidad Temporal, el disfrute de los días de ajuste del calendario pendientes será inmediatamente posterior al alta médica.

Como criterio general, tanto los días de vacaciones como los días de ajuste del calendario que se vayan a disfrutar durante el periodo de verano (junio a septiembre) deberán comunicarse antes del 31 de marzo, y los que se vayan a disfrutar de octubre a diciembre antes del 30 de septiembre. Todo ello con el objetivo de poder dar tiempo a analizar las peticiones, reorganizar los servicios y poder dar tiempo a gestionar nuevamente la solicitud en caso de denegación de los días solicitados.

No obstante lo anterior, al objeto de poder favorecer la conciliación familiar, si surgieran imprevistos que motivaran la necesidad de disfrute de algún día no planificado, se podrá atribuir a este fin alguno de los días previamente comunicado para otra fecha, previa comunicación y autorización de su responsable de proceso.

## **5. Licencias retribuidas**

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (recogiendo de manera expresa que a efectos de aplicación de este artículo cuando se hace la referencia a días laborales de permiso se está refiriendo a los días laborales que correspondan a la persona afectada en base a su calendario laboral).

Para todos los apartados recogidos en este capítulo el término cónyuge se hace extensivo a compañero/a, es decir a las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el correspondiente Registro de Parejas de Hecho.

En los casos de licencias retribuidas en las que se dé la opción de que su disfrute sea en un momento diferente al hecho causante, se actuará siempre de la siguiente manera. Se tomarán los días naturales contados a partir del hecho que motiva la licencia y se constatará en el calendario laboral que le corresponda cuantos días laborables entran dentro de los que corresponde disfrutar. Los días laborables así resultantes podrán ser disfrutados dentro del período indicado en cada caso. (Por ejemplo, el hecho que causa la licencia se produce un martes, el permiso inicial sería de 5 días, por lo tanto de martes a sábado. En estos días, según su calendario laboral, trabaja todos los días menos el sábado, es decir, 4 días. En caso de elegir comenzar a disfrutar la licencia en otro momento, serían 4 los días laborables los que le corresponderían).

### **5.1. Enfermedad o Accidente Grave**

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

La licencia podrá ser disfrutada coincidiendo con el periodo del hecho causante o los inmediatamente sucesivos. Se presentará como justificante el certificado de estancia hospitalaria.

Cuando por la misma patología la persona familiar continuara ingresada o se produjera un nuevo ingreso hospitalario, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del anterior, se generará derecho a una segunda licencia de 2 días naturales.



### 5.2. *Urgencias familiares*

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

### 5.3. *Defunciones*

Por el fallecimiento de la madre, padre, abuelos, suegros, nuera/yerno, hermanos cuñados, nieto/a se tendrá derecho a una licencia de 5 días. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijo/a, será de 7 días naturales.

En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamientos superiores a 150 km. se ampliarán en 2 días más los permisos citados. Se presentará como justificante el documento que lo acredite.

### 5.4. *Traslado de domicilio habitual*

Se tendrá derecho a 1 día de licencia máximo al año. Se presentará como justificante el documento que lo acredite.

### 5.5. *Matrimonio o Pareja de Hecho*

Por razón de matrimonio propio o inscripción como Pareja de hecho, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración y que podrá ampliar en un plazo de 15 días naturales más de licencia no retribuida. Se presentará como justificante el Libro de Familia o el certificado del Registro de Pareja de Hecho.

El matrimonio entre dos personas que hubieran constituido entre ellas pareja de hecho con anterioridad y que por este motivo ya disfrutaron del permiso de 18 días, no generará derecho a un nuevo permiso de 18 días.

### 5.6. *Matrimonio de familiares*

Cuando el matrimonio lo contraigan padres, hermanos/as, hermanos/as políticos, hijos/as o nietos/as de la persona trabajadora, éste tendrá derecho a un día natural coincidente con la celebración. Se presentará como justificante el documento que lo acredite.

### 5.7. *Nacimiento de nieto o nieta*

Se tendrá derecho a 1 día natural. Se presentará como justificante el documento que lo acredite.

### 5.8. *Otras licencias*

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia.

Para realizar funciones de representación del personal, el tiempo necesario.

Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes que se realicen en centros oficiales, así como preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

**6. Gestación, nacimiento o adopción de hijo o hija y lactancia****6.1. *Nacimiento o adopción de hijo o hija y periodos de descanso***

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con



fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

#### 6.2. *Exámenes prenatales*

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse de su trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previa comunicación a su responsable de proceso y justificada la imposibilidad de su realización fuera de la jornada de trabajo.

#### 6.3. *Lactancia*

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a disfrutar al finalizar la licencia por nacimiento o adopción.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empre-



sarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el o la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Esta licencia se sujeta a cualquier horario de trabajo sin reducirse en caso de que la jornada no sea completa.

Se deberá solicitar el disfrute de este permiso con un mínimo de 15 días de antelación al comienzo del disfrute del mismo.

#### 6.4. *Prestación por riesgo durante el embarazo*

La tramitación de la Prestación por riesgo ante la Seguridad Social compete a la trabajadora embarazada. Argia Fundazioa facilitará cuantos informes sean necesarios y la Seguridad Social tomará la decisión que proceda.

### 7. Aspectos organizativos

#### 7.1. *Reducción de jornada*

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de la jornada prevista en este artículo corresponderán a las personas trabajadoras, dentro de su jornada diaria de trabajo.

Al finalizar el período de licencia volverá automáticamente a su jornada laboral habitual.

Las personas trabajadoras que se acojan a la reducción por guarda legal por menor o personas dependientes, tendrán derecho a acumular las jornadas reducidas en jornadas completas o a la jornada fija que posea, sin perjuicio del cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento en materia de trabajo y seguridad social.

#### 7.2. *Reducción/adaptación de jornada a personal víctima de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho: a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Es interés de los firmantes del presente convenio, mantener en todo caso estos derechos establecidos en el artículo 21 de la ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre reguladora de las Medidas de Protección integral contra la violencia de género. Por tanto, aunque dicha norma deje de estar vigente, se aplicará por haberse incorporado al texto del presente convenio de empresa.

En lo demás, será de aplicación a las víctimas de violencia de género la normativa que esté vigente en cada momento.



### 7.3. Excedencias

#### 1. Voluntaria

El personal de Argia Fundazioa, con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas trabajadoras excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en Argia Fundazioa.

Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna y el periodo de disfrute no computará a efectos de antigüedad. Cualquier excedencia voluntaria 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.

#### 2. Excedencias para el personal con al menos una antigüedad de 5 años

La empresa concederá excedencia al personal con al menos una antigüedad de cinco años en la empresa, con derecho a reingreso automático en su anterior o similar puesto de trabajo, pero sin que su vigencia compute a los efectos de antigüedad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que dicha excedencia no sea inferior a 1 año ni superior a dos años, debiendo fijar al inicio la duración de la misma.
- Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 10 % de la plantilla.
- Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.
- En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitarse excedencia para pasar a prestar sus servicios en entidades de actividad similar a la de Fundación Argia en Bizkaia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, así mismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de, al menos, treinta días de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de esta excedencia, si prorrogara la misma, salvo acuerdo expreso con la empresa en otro sentido, tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar esta prórroga, o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y deseara incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

#### 3. Por cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un



familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal de Argia Fundazioa. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de Argia Fundazioa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia por cuidado de hijo o hija podrá ampliarse hasta que el o la menor cumpla cuatro años, atendiendo a los siguientes criterios:

- Disfrute a continuación de excedencia por cuidado de hijo o hija hasta 3 años, de al menos 6 meses previos.
- No puede disfrutarse de manera fraccionada.

#### 4. Especiales

Las excedencias especiales se concederán:

- a) Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional
- b) Por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones no gubernamentales y siempre que la persona trabajadora tenga cinco años de antigüedad.

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

Las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna y el periodo de disfrute no computará a efectos de antigüedad. 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 una persona suplente. Esta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la titular. Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

#### 5. Excedencia de la trabajadora víctima de violencia de género

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán solicitar una excedencia de hasta 5 años para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia



social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los tres primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable el primer año a efectos de antigüedad y derechos que sean de aplicación.

#### 6. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público
- b) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical de ámbito provincial o superior podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

#### 7.4. *Permiso parental cuidado menor de 8 años*

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

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

#### 7.5. *Licencia no retribuida*

El personal con dos años de antigüedad en el trabajo dispondrá de un mes por año trabajado como licencia, para poder atender asuntos de índole personal, recuperación física y psicológica, atender a miembros de su familia y otras situaciones de interés. Durante este periodo de tiempo el personal afectado interrumpe voluntariamente la relación laboral con Argia Fundazioa a todos los niveles, no computando su periodo de disfrute a efectos de antigüedad. El personal comunicará a su Responsable de Proceso esta situación con una antelación mínima de un mes para poder proceder a su sustitución.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, sin retribución económica alguna por ningún concepto ni derecho a devengo de vacaciones, a disfrutar hasta un mes al año licencias con carácter de jornada de trabajo completa, no a tiempo parcial o por horas, computándose ya sea de una sola vez o fracciones, es decir que el personal podrá hacer uso de esta licencia no retribuida, ya sea en un único período o en cuantos solicitara, siempre y cuando respete el total de tres meses al año, solicitando con una antelación de sesenta días, salvo casos de urgente necesidad (entendida la misma como necesidad sobrevenida).

No podrá disfrutar de este permiso más del 5% de cada categoría profesional y por centro de trabajo, con el mínimo de una persona trabajadora. Es decir, que el personal, salvo autorización expresa de la dirección, no tendrá derecho automático a esta licencia en el caso de que ya estuviera disfrutando del mismo más del 5 % de cada categoría profesional y por centro de trabajo, o lo tuvieran ya solicitado con antelación, para las mismas fechas, más del 5 % de cada categoría profesional y por centro de trabajo.

A estos efectos se considerarán los siguientes centros de trabajo:

- Hospital de Día.
- Cada una de las residencias.
- Cada una de las zonas de viviendas con apoyo.
- Club Social.

En el caso de la aplicación de este párrafo, se explicita que se trata de licencia sin retribución económica alguna por ningún concepto ni derecho a devengo de vacaciones,



etc. Durante la licencia se mantendrá el alta de la persona trabajadora en la Seguridad Social, cotizando por la base mínima.

Además, toda persona trabajadora tendrá derecho hasta 20 horas anuales en un máximo de siete días, es decir que se podrán coger en jornadas completas o por horas, siempre dentro del tope anual de no superar las 20 horas, ni superar en siete días el uso a este recurso, no retribuidas, para acompañar a los hijos o hijas y personas mayores que estén a cargo de la persona trabajadora a sus consultas médicas cuando se demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas.

#### 7.6. *Seguridad y riesgos laborales*

El personal será evaluado periódicamente de los riesgos laborales y tendrá la cobertura del seguro por accidente de trabajo y una revisión médica anual gratuita.

#### 7.7. *Incapacidad temporal*

El personal afectado de Incapacidad temporal por enfermedad o accidente percibirá el 100 % de su salario fijo mensual por todos los conceptos (excepto los complementos por sábados, domingos, festivos, 25 de diciembre y 1 de enero, nochebuena y nochevieja y horas nocturnas), a partir del primer día de baja.

Durante la vigencia del presente convenio se estudiarán los índices de absentismo y el coste anual que supone el abono del complemento en todos los casos, quedando las partes conformes en introducir límites al mismo si el coste no fuera asumible por la situación económica de la entidad en el momento citado. Se acuerda también que para el cálculo del índice de absentismo no se tendrán en cuenta las bajas por maternidad, accidente laboral o enfermedad profesional, crédito sindical.

#### 7.8. *Indemnizaciones por muerte o invalidez*

Argia Fundazioa suscribirá un seguro colectivo por un importe de 15.025,25 euros, actualizable anualmente con el IPC de la CAPV, con las siguientes contingencias cubiertas para el supuesto de accidente de trabajo:

- Fallecimiento
- Invalidez permanente según baremo de lesiones de la póliza
- Incapacidad permanente total

#### 7.9. *Gastos de viaje/dietas*

Los gastos de viajes del personal por motivos del desarrollo del puesto de trabajo, así como aquellos gastos de desplazamiento que correspondan a variaciones de la movilidad del puesto de trabajo, reuniones fuera del centro de trabajo habitual y que suponga un mayor desplazamiento del habitual, serán abonados por la Fundación.

No se considerarán desplazamientos a estos efectos los que tengan lugar entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo que tenga asignado como habitual en cada momento, ni los efectuados entre el domicilio y la sede central de Argia.

En caso de desplazamientos entre centros de trabajo y la sede central, a continuación o durante la jornada laboral, el tiempo dedicado al efecto computará como jornada de trabajo.

Se entiende que el medio de transporte a utilizar para tal fin será, tanto por su tarifa como por su forma de pago, tarjeta de abono, el menos gravoso.

- Desplazamientos en autobús, metro, tren...: Coste del billete.
- Dieta de comida: importe que se justifique, con un máximo de 15 euros.
- Desplazamientos en coche: 0,31 euros / Km en 2022 - 0,33 euros km en 2023.

El importe del kilometraje se incrementará anualmente en el IPC de la CAPV.

#### 7.10. *Dotación de ropa de trabajo*

En aquellos puestos de trabajo que se requiera su uso en la actualidad o en un futuro, se le dotará al personal de las prendas de trabajo necesarias, calzado (homologado



según la legislación vigente), así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones. La dotación de la ropa de trabajo se llevará a cabo en el momento de ingreso en la plantilla donde se le entregarán 2 uniformes completos, que serán renovados cada uno o dos años, dependiendo del puesto de trabajo.

En el caso de personas que realizan sustituciones, se les dotará de las prendas necesarias para el desempeño de su trabajo en el periodo de contratación, que serán devueltas a su finalización. Una vez la persona haya superado el periodo de prueba y pase a formar parte de las personas que realizan sustituciones de manera habitual, se les dotará de uniforme en propiedad.

#### 7.11. *Formación*

Conforme al Plan de Formación, el personal tendrá opción de participar en las acciones formativas que se programen y que estén relacionadas de manera directa con los contenidos y desarrollo del puesto de trabajo. Existe un procedimiento redactado y aprobado que explica los pasos a dar para solicitar formar parte de una acción formativa.

El personal con contratos temporales podrá también solicitar acceder a la formación, pero tendrá prioridad sobre ellos el personal de la plantilla.

En el caso de que en las fechas en que se desarrolle una formación incluida en el calendario inicial anual la persona trabajadora esté en situación de I.T., estas horas se entenderán aportadas al igual que sucede con las correspondientes horas de trabajo «ordinario» efectivo.

Cuando sea la empresa quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento o reciclaje, el personal asistente dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte (gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En caso de que la persona trabajadora disfrute de alguna beca, la empresa abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario correspondiente.

La planificación de las acciones formativas estará sujeta a lo relegado en el Artículo 2 – Calendario Laboral.

#### 7.12. *Tabla salarial*

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, se realizarán los siguientes incrementos retributivos en la tabla salarial:

- Año 2021: 0%.
- Año 2022: 3'50% (ya abonado como «a cuenta convenio»).
- Año 2023: 8'00% (ya abonado como «a cuenta convenio» el 2'50%).
- Año 2024: 3'50%.
- Año 2025: 3'00%.

El incremento salarial pactado para el año 2023 se aplicará a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2023. Los atrasos correspondientes se abonarán en el plazo máximo de cuatro meses desde la referida firma.

Si finalmente el sumatorio de los IPC de la CAPV correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024, una vez conocidos los del 2023 y 2024, es superior a 18 %, en este caso se aplicará con efectos desde el 1 de enero de 2026 una subida salarial consolidada en una nueva tabla que contemple el exceso resultante. Las partes deberán, en su caso, firmar la nueva tabla aplicable a partir de dicha fecha.

Se percibirán 3 pagas extraordinarias en el año, una coincidiendo con la nómina de Abril, otra con la de Julio y la tercera el 15 de Diciembre.

#### 7.13. *Complementos de antigüedad*

El complemento de antigüedad se abonará, por trienios, con un máximo de 10.



Los Complementos de Antigüedad se conforman en tres niveles:

- Nivel A:
  - Dirección.
  - Apoyo a dirección.
  - Atención directa:
    - Técnicas/os superiores.
- Nivel B:
  - Atención directa:
    - Coordinadoras/es.
    - Técnicas/os medios.
  - Servicios generales:
    - Administrativa/o.
    - Cocinera/o.
- Nivel C:
  - Atención directa:
    - Facilitadoras/es.
    - Educadoras/es.
    - Cuidadoras/es de noche.
  - Servicios generales:
    - Técnica/o mantenimiento.
    - Secretaria/o.
    - Auxiliar de mantenimiento.
    - Auxiliar administrativo.
    - Cocinera/o 2.<sup>a</sup>.
    - Limpiador/a hospital.
    - Limpiador/a viviendas con apoyo.
    - Camarera/o de comedor.
    - Asistent/a/e doméstica/o.

El complemento de antigüedad será percibido por todas las personas trabajadoras a partir de 3 años de trabajo y serán acumulados cada 3 años en el mes siguiente a su vencimiento, hasta un número máximo de diez trienios y se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el salario base.

Para el devengo de cada uno de los trienios será necesaria la prestación de servicios durante tres años consecutivos. A estos efectos, las interrupciones inferiores a 15 días no serán descontadas para el cómputo de tres años, y no se computarán los días de liquidación de vacaciones.

En caso de cese y nueva contratación mediando interrupción superior a 15 días, se mantendrá el derecho a percibir el complemento de antigüedad generado en períodos de contrato anteriores, y para el devengo de nuevos trienios se aplicará el requisito de nueva prestación de servicios durante tres años consecutivos sin contemplarse las interrupciones inferiores a 15 días ni los días de liquidación de vacaciones. Este sistema de cómputo se aplicará a todas las modalidades contractuales, es decir, tanto para los ceses de contratos indefinidos como temporales, y la nueva contratación tanto indefinida como temporal.

Las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del presente convenio vienen percibiendo retribución en el concepto Antigüedad Consolidada, mantendrán como fecha del devengo de sus trienios la fecha de inicio que se aplica en la actualidad.

A las personas trabajadoras que no perciben retribución en el concepto Antigüedad Consolidada, se les considerará la fecha de inicio del devengo de trienios que resulte del



cómputo de tres años consecutivos señalado en el presente artículo (sin considerar las interrupciones inferiores a 15 días ni los días de liquidación de vacaciones), a cuyo fin se revisarán todos los casos, modificándose la fecha de devengo cuando corresponda, con efectos desde la publicación del presente convenio.

Se mantiene indefinidamente el concepto de Antigüedad Consolidada para aquellas personas trabajadoras que lo vienen percibiendo a octubre de 2016. A este complemento le será de aplicación el incremento anual pactado para los salarios.

#### 7.14. *Complementos salariales*

A parte del salario base anual establecido en el convenio y de los conceptos salariales generales incorporados a las tablas, el personal de Atención Directa que desarrolle su trabajo en la Residencia o en Viviendas con apoyo percibirá los siguientes complementos:

- Sábados.
- Domingos.
- Festivos.
- 25 diciembre y 1 enero (Día).
- 24 y 31 diciembre (Noche).
- Hora nocturna (de 23:00 horas a 7:00 horas).

La hora nocturna se abonará cuando la persona trabajadora preste sus servicios en el horario comprendido entre las 23.00 horas y las 7.00 horas, salvo en aquellos puestos que ya lleven incluida la prestación de servicios nocturna en el salario (como por ejemplo el de cuidador/a de noche).

Los complementos de sábados, domingos y festivos serán sumados al de hora nocturna si el turno fuera de noche. Los complementos en los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero no serán compatibles con otros complementos. Solo serán compatibles con el complemento de hora nocturna trabajada.

Todos los complementos serán actualizados anualmente y en el mismo porcentaje que lo haga el salario base y su importe correspondiente figurará en el Anexo I, Tabla Salarial.

#### 7.15. *Complementos no consolidados de responsabilidad*

El personal de Argia Fundazioa que asuma y/o ejerza funciones ajenas a las directamente vinculadas a su puesto de trabajo y que puedan suponer un elemento diferenciador respecto al resto de personal de su misma categoría, percibirá un complemento económico no consolidado durante el tiempo efectivo del desarrollo de la función, una vez superado el periodo de formación que se establezca para dicho desempeño.

El derecho de percepción de estos complementos, así como el importe de los mismos, será decidido en función de las tareas a realizar en cada momento y del desempeño por parte de la persona trabajadora encargada de su realización. Por tanto, en caso de que se decida que no existe elemento diferenciador de las funciones que requiera complemento, no se generará el derecho.

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro, dejarán de percibirse cuando la persona interesada cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar



en el puesto, la persona interesada podrá, en su caso, incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando anteriormente, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio para este puesto de actividad normal.

#### 7.16. *Ceses de contrato*

El personal que desee cesar en el servicio de la Fundación deberá comunicar su intención por escrito con un plazo de 20 días.

El incumplimiento de este preaviso ocasionará una deducción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiendo detraerse ésta de los devengos que tenga pendientes con la Fundación el personal que omita tal obligación.

#### 7.17. *Categorías profesionales*

Existe una clasificación profesional en Argia Fundazioa en función del puesto de trabajo que ocupa cada persona trabajadora. La categoría profesional se deriva de las funciones del puesto de trabajo y será siempre igual al mismo. Si una persona trabajadora fuera contratada para el desempeño de un puesto de trabajo y posteriormente pasara a ocupar otro, se realizaría el cambio de categoría correspondiente.

Dirección:

- Gerente.
- Director/a Médico/a.
- Responsable de Servicios Generales.
- Responsable de Gestión de Conocimiento e Innovación.

Apoyo a dirección:

- Responsable de Hospital de Día.
- Responsable de Viviendas con apoyo.
- Responsable de Residencias.
- Responsable de Comunicación y Sensibilización.
- Técnico/a de Gestión de Conocimiento e Innovación.

Atención directa:

- Técnicas/os Superiores:
  - Médica/o Psiquiatra.
  - Psicóloga/o.
- Coordinadoras/es:
  - Coordinador/a Viviendas con apoyo.
  - Coordinador/a Residencia.
- Técnicas/os Medias/os:
  - Enfermera/o.
  - Trabajador/a Social.
- Facilitadoras/es – Educadoras/es:
  - Facilitador/a Club Social.
  - Educador/a Viviendas con apoyo.
  - Educador/a Residencia.
  - Educador/a Tiempo Libre.
  - Educador/a Hospital.
- Cuidadoras/es:
  - Cuidador/a noche residencia.

Servicios generales:

- Administrativa/o.



- Técnica/o De Mantenimiento.
- Cocinera/o.
- Secretaria/o.
- Auxiliar Mantenimiento.
- Auxiliar Administrativo.
- Cocinera/o de Segunda.
- Limpiador/a Hospital de Día.
- Limpiador/a Viviendas con apoyo.
- Camarera/o de Comedor.
- Asistente Doméstica/o.

#### 7.18. *Movilidad geográfica*

La movilidad geográfica queda limitada a los centros que estén ubicados en Bizkaia única y exclusivamente.

#### 7.19. *Póliza de responsabilidad civil*

La empresa deberá tener suscrita una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no inferior a 150.000 euros por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente. En el caso de personal con titulación y que ejerza de personal sanitario, el seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culposas cometidas en el ejercicio de su profesión.

La empresa notificará públicamente a la representación de los y las trabajadoras, la suscripción o renovación de la misma, anualmente, en el mes en que se produzca.

### **8. Derechos Sindicales**

1. Los comités de empresa, los delegados y delegadas de personal, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la organización, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la organización, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo al crédito horario de representación, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la L.P.R.L. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la organización. Deberá realizarse dentro del horario laboral.
- e) Las personas componentes del Comité de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada una de ellas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
  - Hasta cincuenta personas trabajadoras, dieciséis horas.



- De cincuenta y un a doscientas cincuenta personas trabajadoras, veinticinco horas.

El disfrute de estas horas retribuidas podrá acumularse en una o varias de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevada o relevadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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

3. Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

4. Toda persona trabajadora podrá ser electora y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

## **9. Régimen disciplinario**

### **9.1. Graduación de las faltas**

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

a) Faltas leves:

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

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

- Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de las personas usuarias.
- Omisión reiterada, dos o más veces de las obligaciones y responsabilidades.



- 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 las personas trabajadoras y a las personas usuarias.
- La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.
- 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.

## 9.2. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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

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

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

## 9.3. Tramitación y prescripción

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

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 a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente, salvo manifestación en contra por parte de la persona interesada, se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y en todo caso a la sección sindical a la que pertenezca la persona afectada, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

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

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



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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **Disposición Adicional Primera**

Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para solución de conflictos laborales (PRECO).

Las personas firmantes de este convenio consideran que los procedimientos del PRECO de conciliación y mediación serán los utilizados para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales, y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En consecuencia, las personas negociadoras de este convenio colectivo se obligan a concurrir a la mediación del PRECO cuando se produzcan conflictos colectivos y este procedimiento de mediación haya sido instado por la mayoría de una de las dos partes.

En los conflictos de interpretación y aplicación del convenio o pacto colectivo, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la Comisión Mixta del Convenio.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo Interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

##### **Disposición Adicional Segunda. – CIM**

Se constituirá una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 10 miembros: 5 por el comité de empresa, y 5 por Argia Fundazioa.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

El comité de empresa, así como la representación de Argia Fundazioa en la Comisión Paritaria, podrán ser asistidas de una persona asesora, con voz pero sin voto.

Las personas miembros de dicha Comisión podrán delegar su voto en alguna de las restantes integrantes de este órgano. Cualquier persona miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión. Dicha suplente no puede ser de fuera del Comité de Empresa.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

**Disposición Adicional Tercera.— Cláusula de inaplicación del convenio**

En caso de que la empresa desee acogerse a la inaplicación del presente convenio, comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras, a las Delegadas o Delegados sindicales y a la Comisión Paritaria Mixta de este Convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen dicha inaplicación (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa, así como cualquier otro dato o documento que justifique la razonabilidad de la medida propuesta).

Cuando la inaplicación se refiera exclusivamente al incremento salarial pactado, la comunicación a la que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 60 días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOB, o en el caso de revisiones salariales, en el plazo de 60 días a contar desde la publicación de las mismas. Estos plazos tienen el carácter de obligatorios y su incumplimiento impedirá a la empresa la inaplicación solicitada.

La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y, en caso de que no existan, con las propias personas trabajadoras mediante la elección de estas de representantes al efecto conforme a lo establecido legalmente.

De producirse acuerdo en las negociaciones, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 90 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter dicho desacuerdo ante el PRECO con los mecanismos de conciliación o mediación.

Cuando la inaplicación se refiera exclusivamente al incremento salarial pactado desde que se inicie el procedimiento y hasta que haya un acuerdo al respecto, la empresa vendrá obligada a abonar a las personas trabajadoras, con carácter de «a cuenta», un incremento salarial del 50% del incremento establecido en el presente Convenio para cada categoría.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo Interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

**Disposición Adicional Cuarta.— Normalización lingüística**

Habiendo sido ya aprobado el I Plan para la normalización del uso del Euskera en Argia Fundazioa para el periodo 2022-2024, las partes firmantes de este convenio quieren dejar constancia expresa del compromiso de continuar impulsando y fomentando medidas para el uso del euskera en los servicios prestados por Argia Fundazioa, inspiradas en la legislación vasca sobre normalización del Euskera.

**Disposición Adicional Quinta.— Conciliación de la vida profesional y personal**

Es voluntad de Argia Fundazioa favorecer la conciliación de la vida profesional y personal. Para ello se deja constancia de la disposición a valorar situaciones personales y la aplicación de medidas que pudieran facilitarlas.

**Disposición Adicional Sexta.— Reducción de la brecha salarial de género**

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Fundación Argia, de aplicación en el momento de la firma de este convenio y durante la vigencia del mismo, contempla



como objetivo «Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios, aún siendo de origen histórico, cultural o social» y propone acciones orientadas a «Procurar que la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías sea proporcional a su presencia en la organización»

Las partes firmantes de este convenio quieren dejar constancia del compromiso de impulsar y fomentar medidas orientadas a la consecución del citado objetivo y a la reducción de la brecha salarial de género.



ANEXO I
TABLA SALARIAL
ATENCIÓN DIRECTA

Table with 6 columns: Categoría, 2021 0%, 2022 3.5%, 2023 8.00%, 2024 3.5%, 2025 3%. Rows include categories like TÉCNICOS/AS SUPERIORES, COORDINADORAS/ES, TÉCNICOS/AS MEDIOS, FACILITADORAS/ES - EDUCADORAS/ES, and CUIDADORES/AS.

SERVICIOS GENERALES

Table with 6 columns: Categoría, Salario Base Bruto 2021, Salario Base Bruto 2022, Salario Base Bruto 2023, Salario Base Bruto 2024, Salario Base Bruto 2025. Rows include categories like ADMINISTRATIVA/O, TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO, COCINERO/A, SECRETARIA/O, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, COCINERA/O 2.º, LIMPIADOR/A HOSPITAL, LIMPIADOR/A VIVIENDAS, CAMARERA/O DE COMEDOR, ASISTENTA/E DOMÉSTICA/O.



Complementos Residencia	2021	2022	2023	2024	2025
SÁBADOS	12,5018	12,9393	13,9745	14,4636	14,8975
DOMINGOS	25,0037	25,8789	27,9492	28,9274	29,7952
FESTIVOS	25,0037	25,8789	27,9492	28,9274	29,7952
25 de diciembre y 1 de enero (día)	47,0899	48,7380	52,6371	54,4794	56,1138
24 y 31 de diciembre (noche)	70,6348	73,1070	78,9556	81,7191	84,1706

Complementos Viviendas	2021	2022	2023	2024	2025
SÁBADOS	6,2507	6,4695	6,9871	7,2316	7,4485
DOMINGOS	12,5018	12,9393	13,9745	14,4636	14,8975
FESTIVOS	12,5018	12,9393	13,9745	14,4636	14,8975
25 de Diciembre y 1 de Enero (día)	22,9877	23,7922	25,6956	26,5950	27,3928

Antigüedad	2021	2022	2023	2024	2025
CATEGORÍA A	55,5189	57,4620	62,0590	64,2311	66,1580
CATEGORÍA B	50,0366	51,7879	55,9309	57,8885	59,6251
CATEGORÍA C	43,5246	45,0480	48,6518	50,3546	51,8653