

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de Gureak Araba, SL**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Gureak Araba, SL. Código convenio 01100562012016.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 19 de junio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo Gureak Araba, SL**Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio será de aplicación en Gureak Araba, SL, en el ámbito provincial de Álava.

Artículo 2. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este convenio todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en Gureak Araba, SL del Territorio Histórico de Álava.

Queda excluido de su ámbito de aplicación el personal que sea contratado para los puestos de dirección, al que le serán de aplicación las condiciones que se establecerán en cada contrato de trabajo.

Artículo 3. Ámbito funcional

Este convenio comprenderá todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por los trabajadores y trabajadoras definidos en el artículo 2.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio tendrá una vigencia de cinco años y entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029, quedando automáticamente denunciado a dicha fecha. El convenio mantendrá la aplicación en su parte normativa hasta la firma de un nuevo acuerdo del mismo ámbito de aplicación.

Artículo 5. Clasificación profesional

El personal que presta sus servicios, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará atendiendo al grado de responsabilidad inherente al puesto y a la necesidad de supervisión requerida.

El encuadramiento profesional del personal se adjunta a este convenio como anexo I, junto con la definición de tareas y funciones en el anexo AMG-03.

Artículo 6. Tipos de contratación

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, incluidas las particularidades que sobre contratación contempla el RD 1368/1985, así como al contrato de relevo según Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre.

Artículo 7. Nuevas contrataciones

Ante cualquier puesto vacante que se produzca en la empresa, tendrá prioridad en igualdad de condiciones el personal con discapacidad. La dirección de la empresa comunicará internamente a la plantilla y al comité de empresa los puestos que prevea cubrir informando sobre sus características. Una vez asignado, se formará en las necesidades que requiera el puesto tal como se indica en el artículo 26.

Artículo 8. Periodo de prueba y adaptación

Al objeto de facilitar la adaptación profesional del trabajador/a para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba siendo su duración máxima de 2 meses.

Para el personal MOI el periodo de prueba será de 6 meses.

Cuando por cualquier circunstancia, a un trabajador/a se le realicen dos o más contratos consecutivos para ocupar un mismo puesto de trabajo, el período de prueba agotado en el primero de los contratos será contemplado en el siguiente y así sucesivamente en los posteriores, considerando siempre el período máximo de duración correspondiente a su contrato.

Siempre que no haya interrupción de la relación laboral, el período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 9. Jornada

1. Los calendarios laborales de los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 se elaborarán sobre un total de

- 1.717 horas para los años 2025 y 2026.
- 1.715 horas para el año 2027.
- 1.713 horas para el año 2028.
- 1.710 horas para el año 2029.

En dicha jornada se establecerán tres descansos de 5, 15 y 5 minutos cada dos horas de trabajo que formarán parte de la jornada efectiva anteriormente señalada y que por tanto tendrá carácter retribuido. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto, dedicado al mismo o realizando otro tipo de tareas solicitadas por la empresa relacionadas con su trabajo.

Asimismo, dentro de la jornada señalada anteriormente, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 2 jornadas al año de libre disposición sin necesidad de justificación. La utilización de este permiso se solicitará con una antelación mínima de 5 días y se acordará con la dirección de la empresa, sin que pueda coincidir en su disfrute más de un 10 por ciento de la plantilla. Si se diese el caso anterior se utilizará para su concesión el criterio de antelación en la solicitud y rotación en su uso.

El tiempo real efectivo de trabajo será el total de horas menos los siguientes conceptos:

– 55 de bocadillo, – 36,66 horas de descansos de 5 minutos, – 15,5 horas libre disponibilidad.

- 1.610 horas para los años 2025 y 2026.
- 1.608 horas para el año 2027.
- 1.606 horas para el año 2028.
- 1.603 horas para el año 2029.

El disfrute de los días de libre disposición en contratos inferiores a 365 días, se realizará la media con respecto a los días de contrato.

En el caso de los Eroski, teniendo en cuenta la jornada total para cada año, estará distribuida de tal manera que los operarios puedan disfrutar de 3 sábados libres al año (al margen de los 4 de vacaciones), estos días quedaran recogidos en el calendario. Si por alguna razón, bien sea por sustituciones o nuevas incorporaciones, el cálculo se realizará en base al porcentaje de horas trabajadas en el año con respecto a las horas totales de cada año. En el caso de que la persona se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) o permiso recogido en convenio en el momento de disfrutar del sábado libre, no dará lugar a librarlo en otro momento.

Para el caso de la secciones en la que se trabaje de lunes a sábado, se realizará un calendario en el que dispongan de 2 días libres a la semana intentando un reparto rotativo de los días de lunes a sábado.

Artículo 10. Calendario y horario de trabajo

La empresa elaborará, publicará y difundirá los calendarios laborales antes de fin de año, previo acuerdo con el comité de empresa.

La empresa comunicará el calendario provisional antes del 15 de diciembre, se podrán solicitar vacaciones hasta el 1 febrero y la empresa publicará los calendarios definitivos el 1 de marzo.

En aquellas secciones donde el cliente lo permita, y se trabaje a un solo turno de mañana, se tratará de adecuar el horario de agosto para facilitar el uso del transporte público. La hora de entrada será a partir de las 7:00.

- Durante la semana de la Blanca en los Eroski, el horario de trabajo será solo de mañana. Hasta las 15:15.

Artículo 11. Vacaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar 28 días laborables de vacaciones, computándose necesariamente 4 sábados.

Una semana podrá ser elegida por el trabajador o trabajadora comunicándolo a la empresa por escrito antes del 31 de enero (siempre y cuando sea viable), con la excepción del personal que preste sus servicios en instalaciones del cliente o estén sujetos a sus calendarios.

La empresa establecerá las fechas de disfrute de las vacaciones antes del 1 de marzo de cada ejercicio. Si por circunstancias excepcionales (causas organizativas, producción, etc.) la empresa tuviera que variar tales fechas, el trabajador/a afectado y con la excepción del personal que estén ligados a calendarios del cliente, disfrutaría de:

- 1 día más de vacaciones consecutivo si la empresa le avisa con 2 meses de antelación.
- 2 días más de vacaciones consecutivos si la empresa le avisa con 1 mes de antelación.

De acuerdo a lo establecido en el convenio 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador, como accidente, IT, IT o parentalidad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

En los casos en que, al inicio del disfrute del periodo de vacaciones colectivas, la persona trabajadora se encuentre en situación de IT, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común y parentalidad, aquél quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación.

La persona afectada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal con el alta médica o parentalidad consensuando con la empresa las fechas del inicio de disfrute de las mismas, dentro de los próximos 18 meses al alta.

El período de generación del derecho a las vacaciones de su disfrute será al año natural. Las vacaciones se cobrarán por el salario que normalmente venga percibiendo el trabajador/a en jornada ordinaria de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

Al dejar de pertenecer a la empresa, se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que le corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Los períodos de parentalidad, IT, IT generarán derecho al cobro la paga de beneficios.

Artículo 12. Horas extraordinarias

La empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales, procurando sustituirlas por contrataciones temporales, a tiempo parcial y otras modalidades de contratación.

El personal discapacitado no realizará horas extraordinarias.

No obstante, cuando por razones organizativas o necesidades de servicio, el personal sin discapacidad, realice horas extraordinarias serán de carácter voluntario, de un máximo 80 horas anuales y no se realizarán más de 9 horas de jornada diaria respetando los descansos entre jornadas de 12 horas. Éstas no serán remuneradas sino compensadas con su equivalente disfrute de tiempo libre, que comunicará por escrito a la empresa el trabajador o trabajadora con 5 días de antelación.

A partir del cumplimiento de la jornada habitual, estas se compensarán con 1,25 horas de descanso, computándose mensualmente la liquidación de horas. Las que tengan lugar en domingos y festivos se compensarán con 2 horas de descanso.

Artículo 13. Disponibilidad de horas (bolsín)

Con objeto de fomentar y favorecer la adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, se podrá realizar una distribución irregular de la jornada de trabajo. Con criterio general, no se activará en sábados tarde, domingos, ni en festivos, salvo que el calendario laboral del cliente así lo demande.

Esta distribución irregular supone que, la dirección de la empresa, coincidiendo con períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc. Podrá disponer de hasta un máximo de 64 horas anuales para añadir a la jornada de trabajo. Asimismo, en momentos de inactividad productiva, bajada de pedidos y falta de trabajo, la dirección de la empresa podrá reducir en todo o en parte la jornada de un trabajador/a hasta un máximo de 64 horas anuales.

Este aumento o disminución de las horas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente y en cualquier caso no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual establecida.

La utilización de las horas de disponibilidad estará sujeta a las siguientes condiciones:

- La comunicación, tanto de reducción como del aumento de la jornada, se realizará con una antelación de 5 días naturales.
- Cuando la utilización de la bolsa suponga el aumento de la jornada de trabajo, esta no podrá en ningún caso ser superior 9 horas diarias.
- Cada hora trabajada añadida al horario diario entre lunes y viernes tendrá como equivalente el disfrute de 1 hora.
- Cada hora trabajada añadida al horario diario los sábados a la mañana tendrá como equivalente el disfrute de 1,25 horas (1 hora y 15 minutos).
- Si esta hora se trabaja en sábado a la tarde, domingo o festivo, tendrá como equivalente 1,75 horas (1 hora y 45 minutos) de disfrute de tiempo libre.
- La utilización de horas en sábados por la mañana, tendrá la limitación de no superar 8 sábados al año.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

La utilización del bolsín quedará limitada a la franja horaria entre las 6:00 y las 22:00.

Se informará al comité de empresa mensualmente, de las horas por trabajador, tanto en positivo como en negativo, de uso de bolsín que se hayan dado en el mes anterior.

Artículo 14. Salidas, dietas y viajes

Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa o taller, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

DIETAS	2025	2026
Desplazamientos de hasta 3 días	50,84	52,42
Desplazamientos de más de tres días	43,58	44,93
Desplazamiento en el mismo día		
• Desayuno: euros/día	3,23	3,33
• Comida: euros/día	20,08	20,70
• Cena: euros/día	18,19	18,75
Kilometrajes en vehículo propio: euros/km	0,43985	0,45349

En el supuesto de estancias superiores a tres días, o desplazamientos continuados y frecuentes, estas condiciones se modificarán a la baja o al alta y se analizarán en cada caso.

Los importes de este punto se verán incrementados con IPC CAPV del año anterior.

Artículo 15. Licencias y permisos**1. Retribuidos:**

Las licencias/permisos retribuidos se disfrutarán a partir del primer día laborable del trabajador o trabajadora, con abono del salario real, previo aviso y justificación, en los casos siguientes:

A) Por matrimonio o registro de pareja de hecho:

18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia solo podrá ser disfrutada como máximo cada 5 años.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

B) Por nacimiento:

Se aplicará la normativa vigente para la prestación y cuidado del menor.

C) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

1. De cónyuge, padres, hijos, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad (hermanos/as, abuelos/as, nietos/as) o afinidad (suegros/as, cuñados/as, yernos, nueras), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborales no necesariamente consecutivos o 10 medias jornadas consecutivas.

2. De tíos/as: 2 días laborales o 4 medias jornadas consecutivas.

En cualquier caso, la misma enfermedad dará lugar a una nueva licencia/permiso transcurridos 30 días desde la anterior. En caso de duda, dictaminará la comisión mixta interpretativa.

A efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por certificado médico correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes.

En todo caso, será necesario aportar justificación de la causa que da lugar al permiso retribuido. Para ello, serán válidos documentos tales como:

- Informes médicos.
- Partes de urgencias, hospitalarios o ambulatorios.
- Certificados médicos donde conste la necesidad de reposo domiciliario, y plazo/fechas en los que la persona debe permanecer en esta situación.
- Otros como partes de asistencia, informes de centros sociosanitarios, etc.

No hace falta que conste el diagnóstico médico.

D) Un día en el caso de que cónyuge o padre/madres, hijos/as precisen acompañamiento por pequeñas intervenciones o pruebas médicas que precisen de acompañamiento de tercera persona (Ejemplo: operaciones de vista, pruebas médicas con sedación, etc.).

E) Por muerte:

1. Del cónyuge, pareja de hecho, hijos/as: 5 días laborables.
2. Padres/madres, hermanos/as 4 días laborables.
3. Nietos/as, tíos/tías, abuelos/abuelas: 2 días laborables.
4. Personas que convivan en el mismo domicilio de la persona trabajadora y no tengan los vínculos familiares recogidos en los puntos anteriores: 2 días laborables.

En los casos B) C) D) y E) si hubiese desplazamiento se ampliará en la siguiente forma:

Tamos (km) licencia desde el domicilio:

- 100-350 km: 1 día más laborable.
- 350-700 km: 2 días más laborables.
- 700-1.000 km: 3 días más laborables.
- > 1.000 km: 4 días más laborables.

F) Por matrimonio de padres-madres, hermanos/as o hijos/as: 1 día laborable.

G) Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable (justificación padrón).

H) En el caso de asistencia del trabajador/a a:

1. Consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o privado (siempre que sea por recomendación del médico de cabecera), por el tiempo necesario. El trabajador/a dispondrá hasta un máximo de 45 minutos, si es necesario, para llegar a la consulta médica a la hora de la cita y otros 45 minutos para la vuelta al puesto de trabajo después de dicha consulta.

2. Consulta médica de Seguridad Social (médico/a cabecera), hasta el límite de 20 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

3. El límite de 20 horas recogido en el párrafo 2 podrá ser utilizado tanto para las consultas a las que deba acudir el propio trabajador como para el acompañamiento a consulta médica o revisiones justificadas de cónyuge, hijos/as y padres/madres.

I) Las personas trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones; también podrá, con carácter voluntario, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en 1 hora con la misma finalidad o acumular dicha hora en jornadas completas.

J) Para el disfrute de las licencias de los apartados C), D), E) y F) se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

A los efectos anteriormente señalados, se reconocerá:

1. La paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

2. Tendrán los mismos derechos que los matrimonios, las parejas de hecho que lo acrediten mediante su inscripción en el registro municipal o empadronamiento.

K) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

- Desempeño de funciones de jurado.
- Sufragio activo (elecciones).
- Asistencia a juicio como testigo, confesante o demandante.
- Acudir a exámenes.
- Búsqueda de empleo (6 horas durante el periodo de preaviso y la extinción del contrato).
- Funciones sindicales o de representación del personal.

Cuando conste de una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

L) Reducción de jornada.

• Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con una discapacidad física o psíquica, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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.

• Los trabajadores y trabajadoras que por su propia iniciativa se hallen inscritos en cursos de carácter oficial y reglados, o que concurran a una oposición, obtención de un título o similar, podrán solicitar de la empresa una flexibilidad horaria y un cambio de su calendario que les posibilite acceder a los exámenes y demás pruebas de aptitud. Esta solicitud la realizará el trabajador/a por escrito y con la documentación necesaria que acredite dicha circunstancia. La empresa responderá al interesado/a en función de sus posibilidades en un plazo máximo de 15 días.

M) Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 16 horas para asuntos burocráticos que se podrán usar justificándolo debidamente y avisando con 2 días de antelación para gestiones en: SEPE + Ayuntamiento + Diputación + Gobierno Vasco + DNI + Pasaporte + Lanbide + Bancos o cajas + Notarios + Abogados + TGSS + INSS + Asistente social + Revisiones de la incapacidad + Trámites en el juzgado + Comisaría.

N) Alerta climática (37.3G del Estatuto de los Trabajadores), según Estatuto de los Trabajadores. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso

se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos establecidos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

O) 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.

P) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Q) 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, conforme a lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

2. No retribuidos:

Se concederán 15 días de permiso no retribuido, no cotizado por cuestiones personales.

Artículo 16. Excedencias

La empresa aceptará las siguientes solicitudes de excedencias, que deberán ser notificadas con 15 días de antelación, salvo en los casos de cuidado de familiar, sobre todo en el caso de personas dependientes:

A) Por parentalidad:

La empresa concederá excedencias de hasta 3 años. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo/a (por naturaleza o adopción) que no será superior a tres años contados a partir de la fecha de nacimiento de éste o adopción en firme con reingreso automático a la finalización en las mismas condiciones.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejecutar este derecho.

El período en el que la persona trabajadora permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad.

B) Por cuidado de familiar:

La empresa concederá excedencias de hasta 2 años de duración cuando la causa sea el cuidado de familiares dependientes o discapacitados en primer grado de consanguinidad y afinidad (padres/madres, suegros/suegras, hijos/hijas, yernos/nueras) y de segundo grado de consanguinidad y afinidad (abuelos/abuelas, hermanos/hermanas, cuñados/cuñadas, nietos/nietas) con reingreso automático a la finalización en las mismas condiciones.

C) Por pasar a un puesto en empresa ordinaria:

Dado que según se establece en la ley general de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, uno de los objetivos del centro especial de empleo es el que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal, se establece expresamente que toda persona con discapacidad con una antigüedad de al menos 1 año en la empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta 3 años de duración con reingreso automático a la finalización en las mismas condiciones.

La duración completa de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada solo cuando se utilice para participar en procesos de selección para optar a otros puestos de trabajo.

D) Por interés particular:

La empresa concederá excedencias por interés particular no menores de 3 meses y no mayores de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, con reingreso automático a la finalización en las mismas condiciones siempre que exista vacante de similar categoría.

E) Otras excedencias:

La empresa concederá las siguientes excedencias a los trabajadores y trabajadoras con 1 año de antigüedad en la empresa:

1. Excedencia por un máximo de 6 meses, por motivos de carácter familiar, de estudio o similares y que el número de trabajadores y trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 5 por ciento de la plantilla. Con reingreso automático a la finalización en las mismas condiciones.

2. Excedencia de un máximo de 1 año por motivos de realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa, exceptuando directivos y mandos de la empresa. Con reingreso automático a la finalización en las mismas condiciones.

3. Excedencia de un máximo de 2 años por agravamiento de salud. Con reingreso automático a la finalización en las mismas condiciones.

4. La empresa concederá otras excedencias de hasta un máximo de 3 años a los trabajadores y trabajadoras con 1 año de antigüedad en la empresa u otro periodo a acordar entre trabajador/a y dirección.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

Artículo 17. Movilidad funcional y geográfica

A) Cambio de puesto:

Se denomina “cambio de puesto” la movilidad del personal dentro de los diferentes centros de trabajo en los que tiene presencia Gureak Araba.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Cuando el cambio de puesto tenga carácter provisional para hacer frente a situaciones extraordinarias e inesperadas tales como sustitución temporal de bajas, o refuerzo de una determinada sección, etc., la empresa comunicará al trabajador/a sobre tales cambios y de sus nuevas funciones, compensando al trabajador/a con un plus en función de las nuevas y mayores responsabilidades asignadas y valoradas en cada caso.

B) Traslado de personal:

Se denomina “traslado del personal” la movilidad de este que traspase los límites del centro de trabajo con carácter permanente.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

1. Petición del trabajador/a afectado.

La movilidad del personal que tenga a su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna. Una vez finalizada la prestación del servicio, el trabajador/a afectado retornará a su puesto de trabajo con sus condiciones laborales de origen.

2. Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Cuando la movilidad tenga origen en esta causa se estaría a lo convenido por escrito entre ambas partes.

3. Por sanción reglamentaria.

Cuando el comportamiento del trabajador/a genere problemas de convivencia con sus compañeros/as de trabajo, que requieran adoptar esta medida.

4. Por necesidad del servicio.

En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores y trabajadoras, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador/a afectado se le respetará el salario asignado por la empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

5. Por necesidades de la empresa y/o del servicio.

Cuando por iniciativa de la empresa se traslade a una persona a un nuevo puesto por la puesta en marcha de nuevas secciones, servicios, concursos adjudicados, etc., una vez finalizada la causa o el servicio que causó el traslado, la persona tendrá derecho a reincorporarse a su puesto anterior y en todo caso a uno similar, no pudiendo alegar la no existencia de vacante, estando a lo establecido en la legislación laboral vigente en lo relativo a su categoría, sueldo y condiciones laborales.

Esto no se aplicará si el traslado es a iniciativa del propio trabajador o trabajadora.

Cuando la movilidad no concorra ninguna en las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la empresa vendrá obligada:

- A respetar todas las percepciones que el trabajador o trabajadora tuviera en su puesto de trabajo de origen.

- Considerará el posible perjuicio que ocasione al trabajador/a y le compensará por esta circunstancia.

La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal estará sujeta a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada caso. En cualquier caso, el comité de empresa podrá expresar sus opiniones al respecto.

Si durante la jornada laboral, fuera necesario trasladar al trabajador a otro centro de trabajo, la empresa proveerá el medio de transporte y el tiempo del desplazamiento será tiempo efectivo de trabajo la ida y la vuelta.

Artículo 18. Salario convenio**A) Subida salarial:**

Los salarios mínimos vigentes para todas las categorías profesionales incluidas en el presente convenio serán los fijados en la tabla salarial anexo 1, a este texto.

- Año 2025 IPC del 2024 CAPV.
- Año 2026 IPC del 2025 CAPV.
- Año 2027 IPC del 2026 CAPV + 1 por ciento.
- Año 2028 IPC del 2027 CAPV.
- Año 2029 IPC del 2028 CAPV + 1 por ciento.

Estos porcentajes no serán aplicables a la categoría que obtenga por ley (SMI) subida salarial superior a lo pactado.

En el caso de que el IPC de los años recogidos sea inferior a 0 por ciento, nunca podrá ser negativo y se tendrá con referencia el 0 por ciento.

B) Reparto de beneficios:

El cálculo del importe a repartir sería, el 10 por ciento para el 2025,2026,2027,2028,2029 del excedente generado a partir de un beneficio en el resultado de explotación consolidado de 600.000,00 euros.

Fórmula de aplicación: lineal y proporcional al periodo trabajado teniendo en cuenta la reducción de jornada, y, la parte proporcional a los días contratados, por cada trabajadora o trabajador en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano el 15 de julio, y otra de Navidad el 15 de diciembre, ambas de 30 días de salario correspondiente a cada categoría profesional incluida la antigüedad.

Para los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, contingencias profesionales y parentalidad, los días en que los trabajadores y trabajadoras hayan permanecido en dicha situación de incapacidad no les influirá a la hora de recibir las pagas extras de verano y Navidad, percibiendo su nómina de la paga extraordinaria íntegra.

Artículo 20. Plus de promoción económica. Antigüedad

El trabajador/a, en función al trabajo desarrollado, tendrá derecho a un plus de promoción económica equivalente a trienios de la cantidad reflejada para cada categoría en el anexo 1 de este convenio.

El importe de antigüedad para el 2027 no será inferior al 1,35 por ciento del salario bruto y para el 2028 no será inferior al 1,45 por ciento del salario bruto.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, estos valores se revisarán y se incrementarán en la misma medida que lo hagan los salarios fijos. Se establece un máximo de 7 trienios acumulables por cada trabajador/a.

Artículo 21. Plus nocturno, de festivos, de disponibilidad, de esfuerzo**1. Plus nocturno:**

El personal que trabaje entre las 22:00 y 6:00 horas, percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario tabla. Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche, como guardas, vigilantes, etc.

2. Plus de festivos:

Cuando por necesidades organizativas o de otra índole se modifica el horario y calendario de un trabajador/a, y si en este nuevo horario se incluye el trabajo en festivos, por el tiempo que coincida tal circunstancia el trabajador/a percibirá un complemento del 25 por ciento del salario tabla.

Si además este calendario incluye días especiales como son el día 24 de diciembre a partir de las 20:00 horas, día 25, día 31 a partir de las 20:00 horas, 1 de enero y la fecha de la fiesta local de cada centro de trabajo la empresa compensará al trabajador/a con un plus de 75,00 euros.

En los casos en los que concurran tanto la circunstancia de nocturnidad como la de festivo, el complemento salarial se incrementará un 50 por ciento.

3. Plus disponibilidad:

En los casos en los que a un determinado trabajador/a se le solicite estar localizado y disponible para acudir al trabajo o resolver cualquier eventualidad que pueda producirse en la empresa, se le compensará con un plus de una cantidad equivalente a 50,00 euros mes.

4. Plus turnicidad:

El personal que trabaja con carácter permanente en régimen de tres turnos (mañana, tarde y noche), disfrutará de 2 días adicionales de vacaciones al año en las fechas que establezca de común acuerdo con la empresa.

5. Plus de esfuerzo:

Se valorará en cada momento por parte de la empresa el plus a asignar, en los puestos de Implant que así lo requieran. El importe será de 50,00 euros.

6. Plus de frío:

Se valorará en cada momento por parte de la empresa el plus a asignar, en los puestos de Implant que así lo requieran. El importe será de 50,00 euros.

Artículo 22. Pago nóminas

En los casos extraordinarios que, bien por coincidencia de días festivos con final de mes, o por cualquier causa que imposibilite el ingreso de los salarios en las fechas habituales, la empresa se compromete a la entrega de un anticipo al mes a cuenta, siempre que sea solicitado por el trabajador/a.

Artículo 23. Incapacidad laboral transitoria

En los casos de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfecha por la mutua patronal de accidentes laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones del trabajador/a y por el tiempo en que se mantenga esa situación.

En el caso de IT por enfermedad común, cuando haya hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario el tiempo que dure tal hospitalización.

En el caso de IT por enfermedad común, la empresa complementará con el 70 por ciento de la base reguladora de los 3 primeros días.

Tras una IT de larga duración, el trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de la baja, en caso de que mediante parte facultativo se le diagnosticase una limitación que le impida desarrollar su puesto de trabajo la empresa le asignará a un puesto adecuado a sus capacidades.

Artículo 24. Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar a los trabajadores y trabajadoras por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Falta de comunicación a la empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
4. La falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.
5. El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves:

1. Más de tres días de falta de puntualidad en el periodo de un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador/a para firmar, fichar o contestar.
3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros/as.
5. El incumplimiento de los procedimientos y procesos de trabajo establecidos en la empresa.

C) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar del trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la empresa.
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo, así como el abuso de drogas o sustancias prohibidas.
5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros/as de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra u obra, así como la falta de respeto y consideración a los jefes/as, a los compañeros/as y subordinados como consecuencia de la relación laboral.
7. La ofensa habitual. El acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
8. La reiteración en falta grave.
9. La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros/as.
10. La reiteración sistemática en el incumplimiento de los procedimientos y los procesos de trabajo establecidos en la empresa.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores y trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
3. Despido.

En cualquier caso, la empresa, deberá dar traslado al comité de empresa en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador. Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 25. Bilingüismo

Todas las normas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskera.

Asimismo, durante la vigencia del presente convenio, la empresa deberá adecuar a bilingüe los rótulos nóminas, y demás documentos laborales de la empresa. En los planes de formación que se establezcan se dará prioridad al euskera y a la compensación de gastos correspondientes que se evaluarían en cada caso.

Artículo 26. Formación

La empresa favorecerá entre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad la adquisición de los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios que les capacite y desarrolle en sus competencias profesionales y en particular en el aprendizaje del euskera, estudiando en cada caso la compensación de fondos que corresponda.

La dirección de la empresa informará al comité de empresa de los planes de formación elaborados, de sus objetivos, fundamentos y participantes antes de comenzar la formación.

Artículo 27. Cese voluntario

Los trabajadores y trabajadoras deberán notificar a la empresa su voluntad de cese en la misma con 15 días de antelación.

En caso de cese voluntario asistirá al trabajador/a exclusivamente el derecho al percibo de las cantidades devengadas y a las partes proporcionales de las pagas y vacaciones a fecha del cese.

Artículo 28. Prevención y salud

La empresa y los trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio. A tal efecto responderán de las obligaciones establecidas sobre prevención de riesgos laborales y promoverán y constituirán los equipos y sistemas necesarios para el desarrollo de tales obligaciones.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud.

Para la realización de acciones de prevención, el delegado de prevención utilizará el crédito horario existente como delegado de personal de la empresa, a excepción del tiempo destinado a las evaluaciones de riesgos y a reuniones convocadas por la dirección.

La empresa suministrará a cada trabajador/a ropa de trabajo a razón de 2 uniformes al año, uno de invierno y otro de verano.

Seguro de responsabilidad civil.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil contractual para la cobertura de daños personales o materiales y sus perjuicios económicos causados involuntariamente a terceros por riesgos que deriven de la actividad profesional.

Así mismo la dirección de la empresa contratará una póliza de seguro para cubrir las siguientes contingencias:

1. Por muerte o fallecimiento del trabajador/a como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional una cantidad de 12.000,00 euros.

2. Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, declarados como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes una cantidad 12.000,00 euros.

3. Gastos de sepelio una cantidad de 3.000,00 euros.

Una copia de la póliza suscrita por la empresa será entregada al secretario/a del comité de empresa.

Artículo 29. Delegados/as de personal, comité de empresa y sección sindical

El delegado/a de personal, el delegado/a de la sección sindical y comités de empresa son los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras. Tendrán la composición, garantías, derechos y funciones que se señalan en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 30. Legislación complementaria

En cuanto a lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre), y el Real Decreto de 17 de junio (1368/1985) que regula la relación de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo.

Artículo 31. Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo excepciones que expresamente se determinen en este convenio.

Artículo 32. Condiciones más beneficiosas

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la empresa en cuantos aquellos superen, en conjunto, las especificadas en este convenio, de tal forma que ningún trabajador/a pueda verse perjudicado por implantación de medidas que atenten contra los derechos adquiridos.

Artículo 33. Comisión mixta interpretativa

Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio, que estará integrada por: 1 miembro por parte de cada sindicato firmante e igual número de miembros por parte de la empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha comisión.

Esta comisión entenderá, además, todas aquellas cuestiones establecidas en la ley de cuantas otras le sean atribuidas.

Ante cualquier discrepancia entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla, cualquiera de las partes podrá convocar una reunión de esta comisión paritaria. La comisión dispondrá de un plazo de 30 días para llegar a un acuerdo o plantear una vía de solución a la discrepancia o problema planteado.

En caso de que persistiera el desacuerdo, ambas partes se comprometen a recurrir al procedimiento de resolución de conflictos (PRECO).

Artículo 34. Subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en el caso de finalización, rescisión o pérdida por parte de Gureak de cualquier contrata que suponga sustitución entre entidades se aplicarán las normas relativas a la subrogación empresarial establecidas en el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Asimismo, operará la subrogación del personal cuando se produzca una sucesión de empresa en los términos contemplados en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Procedimiento para solventar discrepancias surgidas de la no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

La inaplicación del convenio de Gureak Araba es un mecanismo excepcional y extraordinario sólo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas graves, entendiéndose por éstas aquellas que pueden poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En caso de no llegar a un acuerdo entre la dirección y el comité de empresa, durante o a la finalización del periodo de consultas, y en caso de que persistiese dicho desacuerdo tras la intervención de la comisión mixta, ambas partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias surgidas serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

El procedimiento de arbitraje únicamente se aplicará mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 36. Medidas de fomento de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres

Tanto la dirección de la empresa como el comité de empresa, promoverán la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Se favorecerá la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, las promociones internas y en todos los ámbitos que puedan afectar a las personas que forman parte de la plantilla de Gureak Araba. Se creará un comité de igualdad para su desarrollo.

Artículo 37. Jubilaciones

Las personas que según la normativa vigente cumplan los requisitos exigidos en la normativa vigente para acceder a una jubilación parcial con contrato de relevo (edad, antigüedad, años cotizados), podrán realizar la solicitud a través de los canales establecidos.

La empresa estudiará todas las peticiones para acogerse a la jubilación con contrato de relevo, analizando todos los aspectos para ver si es posible aplicar esta fórmula, y dará una respuesta (positiva o negativa, en función del análisis realizado) a cada persona solicitante.

ANEXO1
Tabla salarial 2025 Gureak Araba, SL
2025

DESCRIPCIÓN CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS ANTIGÜEDAD
Gerente	4634,12	64877,65	78,71
Delegado/a	3927,18	54980,62	48,20
Director/a de proyectos	2897,22	40561,09	48,20
Responsable taller	2820,52	39487,28	48,20
Responsable calidad	2619,43	36672,03	36,37
Gestor/a técnico/a de producción	2292,08	32089,16	36,37
Técnico/a personas	2080,89	29132,54	36,37
Encargado/a de proyectos	2021,96	28307,45	36,37
Administrativo/a	1967,10	27539,41	35,69
Preparador/a laboral	1842,00	25788,03	28,24
Orientador/a laboral	1842,00	25788,03	28,24
Propector/a laboral	1842,00	25788,03	28,24
Encargado/a	1842,00	25788,03	28,24
Auxiliar administrativo/a	1729,26	24209,55	27,61
Chofer	1608,48	22518,71	23,70
Responsable de almacén	1608,48	22518,71	23,70
Especialista tratamiento documental	1608,48	22518,71	23,70
Jefe/a equipo	1539,93	21559,16	19,24
Operario/a A	1347,97	18871,58	16,76
Operario/a B	1178,66	16501,10	14,72
Operario/a C	892,28	12491,86	11,04

2026

DESCRIPCIÓN CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS ANTIGÜEDAD
Gerente	4768,51	66759,11	80,99
Delegado/a	4041,07	56575,06	49,60
Director/a de proyectos	2981,24	41737,36	49,60
Responsable taller	2902,32	40632,41	49,60
Responsable calidad	2695,39	37735,52	37,42
Gestor/a técnico/a de producción	2358,55	33019,75	37,42
Técnico/a personas	2141,24	29977,39	37,42
Encargado/a de proyectos	2080,60	29128,36	37,42
Administrativo/a	2024,14	28338,05	36,72
Preparador/a laboral	1895,42	26535,88	29,06
Orientador/a laboral	1895,42	26535,88	29,06
Propector/a laboral	1895,42	26535,88	29,06
Encargado/a	1895,42	26535,88	29,06
Auxiliar administrativo/a	1779,41	24911,63	28,41
Chofer	1655,12	23171,75	24,39
Responsable de almacén	1655,12	23171,75	24,39
Especialista tratamiento documental	1655,12	23171,75	24,39
Jefe/a equipo	1584,59	22184,38	19,79
Operario/a A	1387,06	19418,86	17,24
Operario/a B	1212,84	16979,63	15,15
Operario/a C	918,15	12854,12	11,36

La empresa garantiza el percibo por todos los trabajadores del importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. En el caso de que el importe del salario base resulte inferior, se complementarán las retribuciones en la cuantía necesaria para la percepción de dicho salario mínimo mediante el denominado coeficiente diferencial SMI.

Abono atrasos:

El abono de los correspondientes atrasos se realizará antes del 31 de octubre de 2026.