

ANESOC

I CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

Determinación de las partes: Este convenio colectivo se pacta entre la organización patronal Federación Estatal de Organizaciones Empresariales de Ocio Educativo y Animación Sociocultural (FOESC), la Asociación Nacional de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural y los sindicatos CCOO y la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT).

Capítulo 1. Disposiciones generales

Artículo 1. **Ámbito territorial.** Este convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español y dada su naturaleza normativa y de eficacia general en los términos previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores su contenido obligará a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia, sin que resulte de aplicación a los mismos ningún otro convenio de sector. Excepción hecha de las exclusiones explícitas reflejadas en el artículo 4

Artículo 2. **Ámbito funcional.** El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades, privadas, dedicadas a la prestación de servicios de ocio educativo y animación sociocultural, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educar integralmente a la persona, cuya actividad principal comprenda alguna de las siguientes actividades:

a) Actividades de educación en el ocio, actividades de educación no formal, de guardia y custodia en periodo de transporte escolar, actividades educativas en el comedor escolar, de patio, extraescolares y aulas matinales, refuerzo escolar, campamentos urbanos, ...

b) Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales y educativos, tanto de equipamientos como de programas socioculturales, como los dirigidos a centros cívicos y culturales, bibliotecas, salas de lectura y encuentro, equipamientos juveniles, servicios de información juvenil, ludotecas, centros de tiempo libre, museos, semanas culturales, exposiciones, talleres, actividades de dinamización del patrimonio y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y acontecimientos de acción sociocultural y cultural de educación en el tiempo libre,...

c) Casas de colonias y albergues infantiles y juveniles, campamentos, centros de interpretación ambiental, actividades y programas de educación medioambiental y otros equipamientos, actividades asimilables a los anteriores y servicios educativos al aire libre en el entorno natural y urbano.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo que se considera incluida cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

Artículo 3. **Ámbito temporal.**

El presente convenio entra en vigor desde la fecha de su publicación en el B.O.E. El periodo de vigencia de este convenio es desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la cual, si no ha sido denunciado, se entenderá que se prorroga año por año, y, si ha sido objeto de denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los artículos normativos del convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente convenio hasta la firma del próximo.

Artículo 4. **Ámbito personal.** Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores y

FOESC
CCOO

12

trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal funcionario o laboral de servicios de la Administración del Estado, de las Administraciones Autonómicas y Municipales.
- b) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio y, consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquellas.
- c) Las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito funcional, personal y territorial del convenio colectivo de monitores de comedores escolares de Aragón, código de convenio 7200135.

Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva en el sector. El presente convenio colectivo se ha negociado al amparo del artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector del ocio educativo y la animación sociocultural, a través de la estructura siguiente:

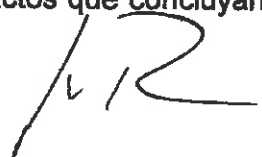
- a) Convenio Colectivo Marco Estatal, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional tipificado en el artículo 2 de este capítulo.
- b) Convenios colectivos autonómicos
- c) Convenios colectivos de empresas
- d) Acuerdos sobre materias concretas

Este Convenio Colectivo Marco Estatal y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en los ámbitos anteriormente referidos, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio Colectivo Marco Estatal modificar las materias no disponibles de éste, salvedad hecha de las exclusiones reflejadas en el artículo 4.

A estos efectos se considerarán materias no negociables e indisponibles para ámbitos inferiores: el período de prueba, los grupos profesionales, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre la movilidad geográfica, así como la jornada máxima establecida en el presente convenio, salvedad hecha de las exclusiones reflejadas en el artículo 4.

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan su voluntad de que el mismo sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de ocio educativo y animación sociocultural; a tal efecto, acuerdan que las empresas con convenios colectivos de empresa o grupo de empresas se remitan a este convenio colectivo en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán, además, la adhesión a éste de dichos convenios mediante pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

Conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en los convenios colectivos de ámbito inferior a este convenio colectivo y superior al de los ámbitos de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenios o acuerdos sobre materias reguladas en el presente convenio siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Estos convenios colectivos se remitirán al I Convenio Colectivo Marco Estatal en las materias reguladas en éste, en calidad de derecho supletorio o en aquellas materias calificadas de derecho mínimo necesario. Establecerán los convenios colectivos referidos en este punto la adhesión o articulación al I Convenio Colectivo Marco Estatal de dichos convenios mediante los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.



En el supuesto referido en el párrafo anterior, son materias no negociables e indisponibles para los citados ámbitos las especificadas en el presente artículo.

Artículo 6. Convenio y acuerdos de ámbito inferior.

El presente convenio reconoce la regulación de los convenios, pactos y acuerdos colectivos de ámbito inferior cuya vigencia, aplicación y ámbitos de aplicación definirán su vinculación con el Convenio Colectivo Marco Estatal y de éste con aquellos.

En los ámbitos autonómicos de negociación podrán alcanzarse los acuerdos en materia retributiva y otras materias que consideren convenientes las partes legitimadas para ello. Para que estos posibles acuerdos alcancen efectividad deberán ser tomados por las organizaciones sindicales y patronales de conformidad con los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos de empresa a que se refieren el presente artículo deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Marco Estatal para su registro y depósito.

Los acuerdos, pactos o convenios desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del artículo 1º de este convenio colectivo crearán Comisiones Paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados por el propio ámbito, en cuyo caso las consultas que les correspondan deben dirigirse a la citada Comisión como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas.

Artículo 7. Concurrencia de convenios. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de diferentes ámbitos deben resolverse en favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en el convenio colectivo supraempresarial específico basándose en el denominado principio de especialidad. Asimismo, se consideraran nulas todas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio colectivo.

Artículo 8. Derecho supletorio. Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

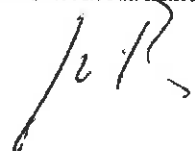
Artículo 9. Mediación y arbitraje. Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Artículo 10. Derechos "ad personam". Deben respetarse como derechos "ad personam", las condiciones más ventajosas en cómputo global, reconocidas en los contratos de trabajo que estaban vigentes a la entrada en vigor del presente convenio cuando concurriendo en la condición de homogeneidad, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

La diferencia salarial entre las tablas pactadas en el actual convenio y los salarios percibidos anteriormente al presente convenio quedarán como complementos ad personam no compensables ni absorbibles. A dicho complemento ad personam no se le aplicará los incrementos pactados durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 11. Garantía de las condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantados individualmente o



colectivamente entre empresarios y trabajadores que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio deben respetarse íntegramente.

Capítulo 2. Comisión Paritaria

Artículo 12. Comisión Paritaria. Las partes negociadoras firmantes de este convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las organizaciones representativas firmantes del presente convenio, acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por miembros de cada una de ellas, en función de su representatividad; de entre ellos elegirán una presidencia y una secretaria.

La Comisión Paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.

Funciones

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las funciones anteriores no debe obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales.

Domicilio

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece simultáneamente entre las organizaciones sindicales de CCOO y UGT.

CCOO: Pza. Cristino Martos, 4-4ª, 28014- Madrid,

UGT: Avda. América, nº 25, 7º, 28002-Madrid.

-Las consultas emitidas a la Comisión Paritaria, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el Anexo 2 de este convenio.

Remisión de cuestiones a la Comisión

Ambas partes convienen en poner en conocimiento a la Comisión Paritaria de todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y la aplicación del convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista.

Acuerdos

Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones que acreditaron y consolidaron en la constitución de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo marco estatal, y se requiere para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes.

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al semestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales firmantes el convenio. En ambos casos, la convocatoria debe hacerse por escrito, con una antelación mínima de diez días laborables con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Las consultas realizadas a la Comisión Paritaria, por empresas o federaciones y/o asociaciones empresariales no firmantes del actual convenio, y por trabajadores/as no afiliados a los sindicatos firmantes del actual convenio, tendrán un coste de 150€ por consulta. Las cantidades ingresadas en este concepto serán donadas íntegramente a proyectos educativos, preferentemente de ocio

educativo y animación sociocultural, destinados a paliar necesidades educativas de colectivos necesitados. A tal fin se crea la cuenta corriente a nombre de la Federación empresarial FOESC, cuyo CCC es : 2100-2103-70-0200376769, cuenta corriente donde deberán consignarse dichas cantidades.

Capítulo 3. La organización del trabajo

Artículo 13. Facultades y responsabilidades. La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, la cual es responsable de su uso ante la autoridad competente, sin perjuicio del derecho de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 14. Movilidad funcional.

La movilidad funcional es una de las características de la prestación de servicios del ocio educativo y animación sociocultural.

La movilidad funcional sólo podrá llevarse a cabo dentro del mismo grupo profesional.

Ejercerán de límite para la movilidad funcional, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador o trabajadora, así como el respeto a su dignidad y a las retribuciones que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior al objeto de la movilidad.

Cuando la movilidad se produzca a un puesto de trabajo de mejor retribución se abonará conforme a este último. Las condiciones de trabajo vinculadas al uso del tiempo de trabajo –jornada, horario, permisos, etc.- se aplicarán con el criterio de mejor condición en el puesto anterior, si fuera el caso, o bien en la mejor condición cuando ésta se encuentre en el nuevo puesto de trabajo.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada y el trabajador o trabajadora tenga el nivel de formación, cualificación profesional o experiencia profesional acreditada requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo.

A los trabajadores y trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales.

La empresa o entidad deberá notificar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, cualquier caso de movilidad funcional previamente a su ejecución. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 15. Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera de la sede social de la empresa, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus servicios. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 16. Traslados. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Como norma general los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 17. Movilidad geográfica de la víctima de violencia de género.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus servicios. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de servicio tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 18. Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador o trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo servicio al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

Capítulo 4. Clasificación profesional

Artículo 19. Clasificación del personal. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo quedará integrado dentro de alguno de los grupos profesionales y con la asignación a un puesto de trabajo.

El personal, de conformidad con su titulación, experiencia o acreditación profesional y la labor que realiza en el centro o espacio físico de trabajo, se clasifica en uno de los grupos y puestos de trabajo siguientes:

Grupo I. Personal directivo

Puestos de trabajo:

- Director/a Gerente

Grupo II. Personal de gestión

Puestos de trabajo:

- Jefe/a de departamento
- Director/a de programas, proyectos y equipamientos
- Coordinador/a de proyectos pedagógicos y de ocio
- Técnico/ de gestión sociocultural

Grupo III. Personal de atención educativa y sociocultural -Puestos de trabajo:

- Coordinador/a de actividades y proyectos de centro



- Monitor/a de Ocio Educativo
- Animador/a sociocultural
- Experto en Talleres
- Controlador/a de salas
- Técnico/a de información
- Titulado/a de grado

Grupo IV. Personal de administración

Puestos de trabajo:

- Técnico de gestión administrativa
- Agente comercial
- Taquillero/a
- Auxiliar administrativo/a
- Recepcionista / telefonista

Grupo V. Personal de servicios generales

Puestos de trabajo:

- Cocinero/a
- Ayudante a de cocina
- Técnico/a de mantenimiento
- Conductor / a
- Limpiador/a
- Portero/a-Celador/a

Artículo 20. Puestos de trabajo.

Las definiciones correspondientes a los diferentes puestos de trabajo son las que figuran en el Anexo 1, que forma parte integrante de este convenio.

Se definen las funciones básicas de los puestos de trabajo con carácter general. Las funciones específicas de los puestos de trabajo vendrán determinadas por el Catálogo nacional de cualificaciones del Instituto nacional de cualificaciones.

Las empresas vienen obligadas a realizar las nuevas contrataciones cumpliendo lo estipulado en este convenio colectivo a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado, no obstante no comportan la obligación de tener provistas todas ellas.

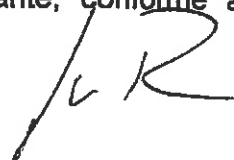
Las empresas afectadas por este convenio colectivo deberán adecuar las antiguas categorías profesionales a los nuevos puestos de trabajo definidos por los servicios a los que se dediquen.

Las empresas reconocerán las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral para su acreditación de cara a la obtención de los correspondientes certificados de profesionalidad, de conformidad con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009 en BOE de 25 de agosto.

Artículo 21. Modo de operar para la adecuación de la clasificación profesional en las empresas.

La transposición de las categorías profesionales a los puestos de trabajo establecidos en este convenio colectivo se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado. De no haber acuerdo, las partes se someterán, voluntariamente, a la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria.

Por otra parte, se podrá consultar, a instancia de cualquiera de las partes, a la Comisión Paritaria para que emita el correspondiente dictamen sobre la transposición señalada de esta nueva clasificación profesional en la empresa, que no tendrá carácter vinculante, conforme a las siguientes exigencias:

a) Cuando la consulta afecte a más de un 10 % de la plantilla en activo, solamente tras la correspondiente negociación interna entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras podrá acudirse al procedimiento de consulta, debiendo enviarse junto con esta última el acta de desacuerdo con indicación, entre otras cuestiones, de la posición de las partes en cada uno de los puestos cuestionados y especial referencia a la descripción de las funciones sobre las que existe discrepancia y su valoración.

b) Donde no existan representantes de los trabajadores y trabajadoras, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Paritaria, presentando la consulta a través de cualquiera de las organizaciones sindicales que la integran.

c) En el supuesto de consultas individuales o que no afecten a más de un 10 por 100 de la plantilla en activo, deberá acreditarse ante la Comisión Paritaria que, previamente a la consulta, se ha presentado por el trabajador o trabajadores afectados la correspondiente reclamación a la dirección de la empresa, directamente o a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Este requisito será igualmente exigible en el supuesto contemplado en el apartado b) anterior.

Para resolver la mediación propuesta, arbitraje, o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Paritaria podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Paritaria, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

Las consultas emitidas a la Comisión Paritaria, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el Anexo específico de este convenio.

Capítulo 5. Contratación, periodo de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 22. Contrato indefinido. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Artículo 23. Contrato de interinidad. El personal interino es el contratado para sustituir el personal de la empresa o entidad durante sus ausencias, como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia forzosa o cualquier otra causa que obligue a la empresa o entidad a reservar la plaza del trabajador/a ausente. Se debe especificar en el contrato el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.

Artículo 24. Contratos formativos.

Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.



b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior.

e) La retribución no podrá ser inferior al 60 durante el primero o al 75 por 100 el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Contrato de formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) En los convenios de ámbito inferior al presente convenio se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. En los convenios de ámbito inferior al presente convenio se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Artículo 25. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se podrá celebrar este tipo de contrato cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de servicios solicitados por el cliente así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En los convenios de ámbito inferior al presente convenio podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En los convenios de ámbito inferior al presente convenio se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.



Artículo 26. Contrato de obra o servicio determinado.

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando las empresas afectadas por este convenio, suscriban acuerdos con terceros –tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito– para prestarles servicios y contraten a trabajadores/as para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra y servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

Al finalizar este contrato el trabajador/a tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente

Se podrá en ámbitos inferiores determinar aquellas otras actividades en las que también puede aplicarse dicho contrato.

Artículo 27. Contratación modalidad fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los convenios colectivos de rango inferior, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. En el caso de que no exista convenio de rango inferior que marque diferente criterio, como criterio general el orden de llamada se establece según riguroso orden de antigüedad en el centro de trabajo.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como antigüedad, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Artículo 28. Contrato de jubilación parcial y de relevo.

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, desarrollan sus tareas profesionales tendrán derecho a la utilización de esta modalidad de contratación, que se regulará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 29. Condición de fijos.

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

Artículo 30. Forma del contrato.



El contrato debe formalizarse, en todos los casos, por escrito, y se ceñirá a lo que está previsto en la legislación vigente en cuanto al control de la contratación.

En todos los casos, una de las copias básicas del contrato debe estar a disposición de la representación legal de los trabajadores/as.

Los casos de despido se deben comunicar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, antes de la formalización de los mismos.

Artículo 31. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso a la empresa, si no hay pacto en sentido contrario, se somete a un período de prueba que debe formalizarse por escrito y que no puede exceder lo que indica la tabla siguiente:

Personal comprendido en el grupo 1: seis meses.

Personal comprendido en el grupo 2: dos meses.

Personal comprendido en los grupos 3, 4 y 5: un mes, excepto para los titulados de grado superior y de grado medio, que es de dos meses.

Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el período trabajado.

Todos los contratos deben ser sometidos a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 32. Cobertura de vacantes.

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se debe recurrir preferentemente a los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos como si son eventuales. Este artículo se desarrollará en negociaciones de ámbito inferior.

Artículo 33. Igualdad y no discriminación.

En todos los aspectos del proceso productivo y de prestación de servicios, la empresa debe respetar y debe hacer respetar el principio de igualdad de trato y debe evitar cualquier discriminación por razón de edad, discapacidad, sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a los sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español. Las discriminaciones positivas previstas en la normativa vigente, serán aplicables en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de lo que antes se ha indicado.

Hay que respetar el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación.

Artículo 34. Plan de Igualdad.

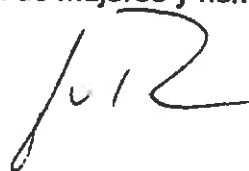
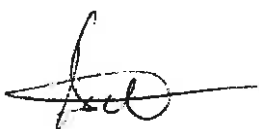
Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este Plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.



- 
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
 - Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
 - Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
 - Prevención del acoso.
 - Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla
2. Contratación
3. Segregación ocupacional
4. Promoción
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
9. Sensibilización y comunicación

El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

1ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.

2ª Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.

4ª Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

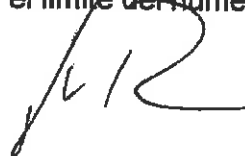
5ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Artículo 35. Reserva de plazas para personas con discapacidad. Deberá ajustarse a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y sus normas reglamentarias de desarrollo, incluyendo aquellas como el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (BOE del 20), que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE 2 de agosto), y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE 21 de febrero), que regula los enclaves laborales como medida de fomento del trabajo de las personas con discapacidad.

Artículo 36. Finalización de la relación laboral.



La empresa o entidad, en contrataciones temporales superiores a 6 meses, debe preavisar al trabajador o trabajadora con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación da derecho al trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día por cada día de retraso, con el límite del número de días de preaviso.



Artículo 37. Cese voluntario.

El trabajador o trabajadora que desea cesar voluntariamente en el servicio a la empresa o entidad, está obligado a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso siguientes:

Personal comprendido en el grupo 1: dos meses

Personal comprendido en el grupo 2: un mes

Personal comprendido en los grupos 3, 4 y 5: quince días (excepto los titulados de grado superior y de grado medio, que es de un mes).

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada da derecho a la empresa o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 38. Derecho de subrogación

La subrogación por cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas afectadas por el presente convenio y sus clientes será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras fijos/as. Quedan expresamente excluidos todos los trabajadores y trabajadoras con contratación de modalidad de obra o servicio determinado.

A los representantes legales de los trabajadores se les dará preferencia para continuar en la misma empresa o entidad. -La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, subrogados/as, sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante debe realizar y abonar la liquidación individual de partes proporcionales y haberes devengados en cada uno de los subrogados.

En el caso que el trabajador o trabajadora tenga vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante le debe permitir el disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa saliente deberá abonar a la entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras subrogados y su cotización.

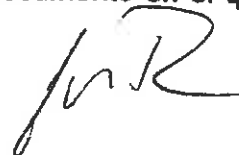
El nuevo titular no tiene obligación de subrogarse en la relación laboral del trabajador o trabajadora que no haya prestado sus servicios al centro o espacio físico de trabajo correspondiente durante los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización del anterior contrato, servicio o titularidad, salvo que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a cuatro meses, y en este caso se sumaría el tiempo prestado en la concesionaria inmediatamente anterior.

En el caso de que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador o trabajadora haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario debe subrogarse ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelto el hecho causante que había dado origen a la sustitución, el interino causa baja definitiva en la empresa.

Si en el centro o espacio físico de trabajo prestan sus servicios trabajadores y trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior deben ser los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entienden como tiempo de servicio los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.

La empresa o entidad saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, debe entregar a la empresa o entidad entrante, que pase a hacerse cargo del servicio, un documento en el que se recojan los siguientes datos :



- Lista de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.
- Pactos existentes propios y subrogados.
- Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los - meses últimos, con la justificación de ésta.
- Salarios pactados superiores al convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos - meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos -meses, siempre que éstos no deriven de la aplicación del convenio o de los pactos suscritos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Calendario laboral.
- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.

El documento debe acompañarse de las fotocopias siguientes:

- Libro de visitas del centro,
- Nóminas de los últimos seis meses.
- Recibo de liquidación de partes proporcionales.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los últimos seis meses.

Tanto la empresa saliente como la entrante, entregará la información indicada en los párrafos anteriores a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

La subrogación no se puede producir en caso de que la empresa o entidad saliente incumpla manifiestamente lo establecido en los párrafos anteriores. En tal caso, los trabajadores y trabajadoras continuarán en la empresa saliente, que deberá facilitarles otros puestos de trabajo.

La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

El personal que debe ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, debe facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En caso de que haya en la plantilla afectada impagos, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la empresa o entidad saliente u otros anteriores, los trabajadores y trabajadoras deben ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de que la responsabilidad por tales impagos o descubiertos continúe siendo de la empresa saliente. En todo caso, la empresa o entidad infractora debe responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

En el caso de que la empresa o entidad saliente no hiciera llegar toda la documentación estipulada a la empresa o entidad entrante, generando esto perjuicios económicos o pérdidas de mejoras sociales a los trabajadores/as,

- los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, los sindicatos representativos en el sector, podrán exigir la subsanación documental a la empresa o entidad saliente
- la empresa o entidad entrante deberá atender a las modificaciones que comporte la nueva documentación.
- la empresa o entidad saliente deberá hacerse cargo de los perjuicios económicos sufridos por los trabajadores/as subrogados.

En el caso que el cliente decida unilateralmente cerrar o autogestionar el servicio de manera provisional o definitiva, siempre que pase a prestar con sus propios trabajadores, la empresa o entidad que esté prestando el servicio no deberá asumir el personal destinado a dicho servicio. No

HAC

12

obstante, si posteriormente la empresa principal decide volver a externalizar el servicio y lo hace en el plazo de un año desde la decisión anterior, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente deben ser subrogados por la entrante, o la entrante deberá abonar a la saliente las indemnizaciones que la saliente habría tenido que abonar por causa de extinción de contrato de los trabajadores y trabajadoras que no hayan sido subrogados.

No será subrogable ni el cónyuge ni el personal con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empresario saliente o que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa o accionista o socio de la empresa.

Tanto la empresa o entidad entrante como saliente deben comunicar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la ejecución de la subrogación en el momento en que tenga conocimiento, así como entregar toda la documentación que se considere oportuna y necesaria en relación a la subrogación.

Capítulo 6. Política salarial

Artículo 39. Estructura salarial.

Todo el personal afectado por este convenio debe recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

Retribución mensual del trabajador o trabajadora fijada en función del grupo y puesto de trabajo a la que pertenece y los complementos personales que le corresponda.

Las nóminas deben ser entregadas a los trabajadores y trabajadoras en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de contratación, por procedimiento habituales o por sistemas telemáticos.

Los pagos de salarios deben hacerse efectivos, con carácter general, entre el día 30 del mes vencido y el día 5 del mes siguiente al mes vencido.

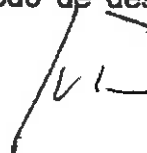
Artículo 40. Complemento de festividad y descanso semanal obligatorio.

Al personal que haya de prestar servicios los días de su descanso semanal y festivos, establecidos en su calendario laboral, se le compensará con un complemento salarial por cada día de su descanso semanal o festivo establecido en su calendario laboral, equivalente al incremento del 40% del salario base por cada día trabajado en estas condiciones, sin perjuicio de que disfrute del descanso compensatorio otro de los fijados como de descanso en el calendario laboral de cada trabajador o trabajadora. El trabajador/a podrá elegir, de común acuerdo con la empresa, cobrar el complemento, o disfrutarlo en tiempo de descanso equivalente a ese 40%.

Si la jornada de trabajo, en festivo establecido en su calendario laboral o descanso semanal obligatorio, fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo o descanso semanal obligatorio.

Si la jornada trabajada excediera a la ordinaria que fija el convenio, se entenderán como horas extraordinarias; sin perjuicio de los posibles acuerdos que sobre este complemento de festividad o trabajo en descanso semanal obligatorio, y para estos supuestos pueda formalizarse entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1 de este convenio colectivo.

Los trabajadores y las trabajadoras que, a fecha de publicación del presente convenio en el BOE, vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta se absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador o la trabajadora continuará percibiéndola como complemento personal. En todo caso, además del abono de este complemento retributivo, la empresa compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo establecido en su calendario laboral o periodo de descanso semanal obligatorio.



Artículo 41. Complemento de nocturnidad.

Percibirán el complemento de nocturnidad los trabajadores y trabajadoras que realicen horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana del día siguiente. Dichas horas se satisfarán con el incremento del 15 % del salario base.

Para realizar la aplicación del cobro de la hora nocturna en la nómina correspondiente de cualquier mes del año, procederemos a realizar inicialmente el cálculo del valor de la hora ordinaria para estos efectos. Para lo cual se procederá a multiplicar el sueldo base mensual por catorce pagas, a fin de obtener el sueldo base anual. Después se divide este sueldo base anual entre el número de horas de jornada máxima de tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el convenio. Tras obtener el valor hora ordinaria se incrementa su valor en un 15%.

La fórmula a aplicar es:

$$\text{comp.de nocturnidad} = \frac{\text{salario base mensual} \times 14}{\text{jornada máxima anual}} \times 0'15 \times \text{nº horas nocturnas trabajadas}$$

El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que, en la actualidad y por cualquier título, pudiera venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por éste o similar concepto. No obstante mantendrán las mejores condiciones aquellos trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo siempre que les resulten más favorables.

Artículo 42. Complemento de responsabilidad.

Se establece con el fin de remunerar a aquellos trabajadores o trabajadoras que, con la categoría de monitor/a, tengan a su cargo 5 - monitores o menos. Además, tendrán derecho a percibir este complemento, aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen tareas que no les son propias, ya sea de manera puntual o de forma continuada, y que implican una responsabilidad explícita.

Sólo se ha de percibir durante el tiempo que se esté ocupando un puesto de trabajo o desarrollando tareas de las características mencionadas, en cuantía del 10% - de su salario base.

Artículo 43. Complemento de disponibilidad.

Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores y trabajadoras cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas. Este complemento debe ser abonado en atención a su especial distribución irregular de la jornada, su total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios de reserva que implican su desplazamiento a otro centro de trabajo. Su retribución debe ser del 10% - del salario base diario por cada día devengado de este complemento. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de descanso semanal obligatorio y festividad y el complemento de nocturnidad.

Artículo 44. Retribuciones.

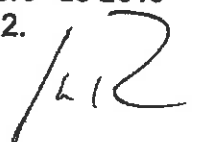
Las retribuciones correspondientes al año 2010 son las reflejadas en el Anexo 3 del presente convenio.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio serán:

- para el año 2011 se incrementa un 1% sobre las tablas salariales del año 2010.
- para el año 2012 se incrementa un 1'5 sobre las tablas salariales del año 2011.
- para el año 2013 se incrementa un 1'5 sobre las tablas salariales del año 2013.

Artículo 45 Cláusula de revisión salarial.

Las tablas salariales acordadas en el presente convenio deberán ser revisadas en enero de 2013 por la Comisión Paritaria conocido el IPC real acumulado de los años 2010, 2011 y 2012.



Así pues, al porcentaje pactado en el presente convenio para el año 2013, se le sumará el diferencial acumulado del IPC real de los años 2010, 2011 y 2012.

Las tablas salariales definitivas de cada año de vigencia del presente convenio serán publicadas en el BOE.

Artículo 46. Cláusula de inaplicación salarial.

Aquellas empresas o entidades que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en el presente convenio, deberán acreditar, objetiva y fehacientemente, las causas por las que el referido aumento pone en peligro la viabilidad de la empresa o entidad.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención, en el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado del convenio a la Comisión Paritaria del mismo, así como a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, caso de que la hubiera.

La condición prioritaria para acogerse al presente artículo es la de garantizar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo en la empresa.

Las empresas deben entregar la documentación acreditativa de su situación a la Comisión Paritaria del convenio:

- a. Balances y cuentas de resultados del último año, con las auditorías correspondientes o censura de cuentas, y las declaraciones del impuesto de sociedades que pongan de manifiesto un flujo de caja negativo, así como la previsión del año en curso igualmente negativa. En el caso de una empresa integrada en un grupo de la misma actividad que la empresa en cuestión, es necesario que estos datos se refieran a los resultados integrados consolidados del grupo.
- b. Plan de viabilidad, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, inversiones, etc., orientadas a superar la coyuntura negativa y garantizar el futuro industrial y el empleo de la empresa.
- c. Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.
- d. Quedan sin efecto las actuaciones que omitan estas documentaciones o las que se hagan fuera de plazo.

Para el ejercicio de sus funciones, la referida Comisión tendrá las atribuciones y deberes siguientes:

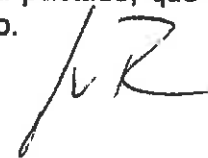
- Los técnicos designados por las partes que integran la Comisión Paritaria, tendrán acceso a toda la documentación necesaria para estudiar y comprobar la solicitud.
- En caso de que se requiera la actuación profesional de un censor jurado de cuentas o similar, sus honorarios correrán a cargo de la empresa solicitante.
- Los miembros de la Comisión Paritaria y sus asesores están obligados a tratar y mantener con la máxima reserva la información recibida y los datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de sus respectivas funciones.

La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de treinta días a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

La resolución emitida por la Comisión Paritaria en cualquiera de sus fases, no puede ser objeto de recurso por la empresa solicitante y la decisión final será plenamente ejecutiva.

La resolución emitida por la Comisión Paritaria, debe prever los siguientes aspectos:

- a. El incremento económico que se aplicará en lugar del general que se ha pactado, que en todo caso no puede ser inferior a 1/3 de lo pactado en el convenio colectivo.



- b. El procedimiento para recuperar, en los años siguientes, los incrementos salariales que se han dejado de percibir en el año de inaplicación. En todo caso, el período máximo de recuperación no puede superar los tres años.
- c. Excepto el incremento salarial pactado, en una cuantía diferente del incremento general del convenio, éste es de plena aplicación en la empresa.
- d. Una misma empresa no puede aplicar la cláusula de inaplicación del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en un período de cinco años.

Artículo 47. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio deben percibir, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad de salario base –y la parte proporcional de los complementos específicos en media anual. Deben hacerse efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece el plazo del 1 de julio al 30 de junio para la paga del verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en 12 mensualidades, previo acuerdo de las partes.

Capítulo 7. Jornada, horarios, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 48. Jornada de trabajo.

El número de horas de trabajo al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente convenio para el año 2010, en cómputo anual, es de 1765 horas – de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación –, distribuidas en jornadas semanales de 39 horas – de tiempo máximo de trabajo efectivo, – salvo aquellas actividades que requieran la prestación de servicios en otros días de la semana, y de manera que no superen las 9 horas diarias.

Para el año 2011 la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1754 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas en jornadas semanales de 38 horas y 45 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo.

Para el año 2012 la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1742 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas en jornadas semanales de 38 horas y 30 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo.

Para el año 2013 la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1742 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas en jornadas semanales de 38 horas y 30 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo.

Se entiende por dedicación toda aquella efectuada dentro de la jornada de trabajo que esté relacionada con la actividad propia, – tiempo de preparación, evaluaciones, programación, relación directa con los usuarios y usuarias y otras tareas de naturaleza análoga.

Artículo 49. Jornada irregular.

Con la finalidad de atender los servicios en períodos de más o menos actividad y las necesidades formativas o de perfeccionamiento profesional, las empresas pueden reducir, o bien aumentar la jornada en las horas necesarias hasta un máximo de 100 horas anuales. Estas horas formarán parte del cómputo anual de la jornada.

La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 50 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo.



En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan, en cómputo mensual, el trabajador o trabajadora puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Los descansos por compensación deben ser fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora y deben ser disfrutados, salvo que en estos días se produzca más actividad que el resto de los días de la semana.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca, en cómputo anual una diferencia de horas a favor del trabajador o trabajadora que no hayan sido utilizadas por la empresa, estas serán para su beneficio sin que le puedan ser exigidas su realización posteriormente.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia o discapacidad.

Artículo 50. Horas extraordinarias.

Ambas partes, dada la situación general de empleo y para fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente en ambos supuestos del 45% - de incremento respecto a la hora ordinaria correspondiente.

Artículo 51. Descanso semanal.

Los días de descanso semanal deben ser, preferentemente, con criterio general, el sábado y el domingo.

En los casos en que la actividad de la empresa y/o entidad lo impida, y que este descanso no pueda tener lugar en sábado y domingo, se ha de poder disfrutar de los descansos legalmente establecidos. Los trabajadores y trabajadoras afectados por esta circunstancia disfrutaran, preferentemente, -de un sábado y un domingo consecutivos libres cada dos semanas.

La empresa debe establecer el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal de acuerdo con las circunstancias especiales y las necesidades de cada centro de trabajo.

El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.

Artículo 52. Vacaciones.

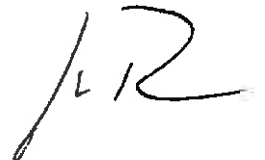
Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio han de disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, debe tener derecho a los días que correspondan en proporción.

Las vacaciones se han de disfrutar, preferentemente, en los periodos de cese de actividad o de menor actividad de las empresas o centros de trabajo considerados individualmente.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este periodo.

Si con anterioridad al inicio de las vacaciones el trabajador o trabajadora se encuentra en situación de IT derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común que requiera hospitalización, podrá disfrutar de las vacaciones a continuación del alta médica o en otro periodo, de común acuerdo entre las partes.



En el caso de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, igual que en el permiso de maternidad, la trabajadora tiene derecho a una nueva fecha de disfrute de las vacaciones en fecha distinta de la IT, al finalizar el plazo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, según el artículo 38.3 del Estatuto de Trabajadores y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 53. Jornada especial.

Atendiendo a la especificidad de servicios como: colonias, albergues, campamentos, y actividades asimilables a las anteriores se establece la posibilidad de realizar jornadas especiales, entendiendo por jornada especial, la forma de distribución irregular de la jornada efectiva de trabajo, fijada de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, - sin superar la jornada máxima establecida en el presente convenio. -

Artículo 54. Calendario laboral.

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, establecerá el calendario anual para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos, teniendo en cuenta las jornadas máximas pactadas en este convenio colectivo:

- a) la distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo
- b) el horario de trabajo
- c) la distribución anual de los días de trabajo
- d) las vacaciones
- e) los días festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.

El calendario laboral se pactará anualmente.

En el supuesto que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario, siguiendo criterios de organización del proceso educativo y respetando, en todo caso, los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o la representación legal de la empresa podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo para mediar en la solución del acuerdo.

El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

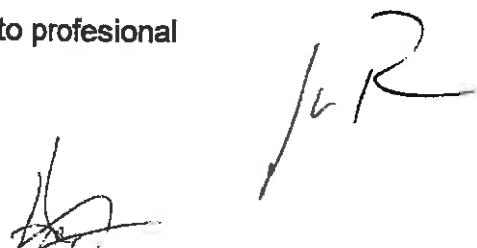
El calendario laboral estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

El calendario laboral fijará, en su aplicación para cada trabajador y trabajadora, sus días de trabajo y sus descansos, debiendo computarse como tiempo de trabajo las horas realizadas por el trabajador o trabajadora teniendo en cuenta los topes máximos de tiempo de trabajo efectivo previstos en los artículos correspondientes de este convenio colectivo.

Cuando adicionalmente a dicho calendario de trabajo y, por tanto, de forma extraordinaria, un trabajador o trabajadora trabaje un día de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso, tendrá derecho como compensación a disfrutar de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral y al complemento regulado en el artículo 41 del presente convenio.

Capítulo 8. Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 55. Principios generales. Objetivos de la formación.



Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio es la formación.

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas regidas por este convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a. Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- b. Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c. Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d. Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de las empresas o entidades.
- e. Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector

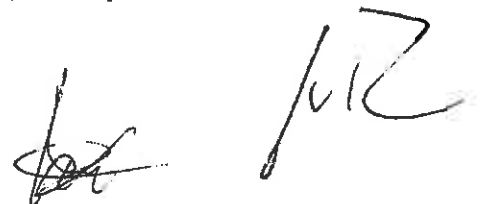
2. De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las propias empresas y entidades u otros organismos.

3. Las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

4. La formación y capacitación del trabajador o trabajadora (sea cual sea su puesto de trabajo) que preste sus servicios en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y de acuerdo con las necesidades de las mismas, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

5. La formación en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
- f) Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a aquellos puestos de trabajo donde se encuentren menos representadas.
- g) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- h) Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.



6. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente en los términos que se establezcan en el marco de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Artículo 56. Tiempo de formación.

1. El tiempo de formación para cada trabajador o trabajadora será de un mínimo de 20 - horas anuales, proporcionales a la jornada, -y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada empresa, en términos de media por empleado, en proporción de la jornada media de contratación de la empresa se hubiera alcanzado una media de 10 - horas anuales de formación, se garantizará la universalidad en el acceso a la misma y no se producirá ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados. -2. El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores y trabajadoras.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Las actividades de carácter obligatorio no computan a efectos del máximo de actividades formativas que pueden solicitarse.

6. Con criterios análogos a los señalados en el apartado 3, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 57. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Formación al amparo del vigente convenio colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte patronal, todos ellos con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical y patronal. Están legitimados para formar parte de la Comisión de formación las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Funcionamiento:

1. El funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación se regirá por el reglamento vigente de la misma.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación se adoptaran siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, patronal y representación sindical, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

3. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión nos remitimos a acuerdos posteriores.

4. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación elaborará o ratificará anualmente un protocolo que recoja los criterios de tramitación, participación, justificación, asistencia, etc. de las acciones formativas.

5. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

La Comisión de formación, con capacidad para desarrollar sus competencias en los ámbitos territoriales que corresponda y ante los organismos competentes que procedan, asumirá además las siguientes funciones:

- Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto a los colectivos de trabajadores y trabajadoras destinatarios a las acciones formativas y criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional sectorial con el sistema de clasificación profesional.
- Proponer la realización de actividades, estudios o investigaciones de su sector, especialmente para la detección de las necesidades formativas; plantear la participación en proyectos dentro de su competencia, y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de cualificaciones y los centros de referencia nacional correspondientes a su ámbito.
- Conocer y promover la formación profesional para el empleo entre las empresas y trabajadores, favoreciendo especialmente el acceso de aquellos colectivos más vulnerables frente al empleo.
- Realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de la oferta formativa sectorial impartida en el ámbito del convenio.
- Examinar las discrepancias, y en su caso mediar, en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de los trabajadores con la formación de la empresa financiada mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no corresponden con la actividad empresarial o abuso de derecho.
- Realizar una memoria anual de aplicación de los acuerdos, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el sector.
- Cualquier otra que le sea atribuida.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuará operativa en sus términos, con la denominación que las partes acuerden, desarrollando las funciones y competencias atribuidas en el apartado anterior, en especial las que le atribuye la normativa reguladora del subsistema de formación profesional continua.

Artículo 58. Acción formativa en las empresas.

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar, las empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.1, AP. 4.º, c del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes extremos que las empresas habrán de facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

1. Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
2. Criterios de selección y colectivo afectado.
3. Calendario de ejecución.
4. Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
5. Coste estimado de las acciones formativas.
6. Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

En los supuestos de acciones formativas que las empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

En el ámbito de la empresa podrá pactarse la constitución de una comisión mixta de formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

Artículo 59. Desarrollo de la formación.

1. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación, calendarizado anualmente, de cursos a realizar por las empresas, todo ello en el plazo de nueve meses a la entrada en vigor del presente convenio.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

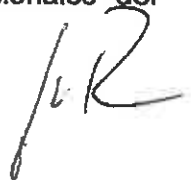
Artículo 60. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua o sucesivos.

Las empresas o entidades pondrán todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a. No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.
- b. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador y a su formación personal.
- c. Estar reconocidas por una titulación oficial.



- d. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial.

Artículo 61. Financiación.

Las organizaciones firmantes acuerdan desarrollar las negociaciones oportunas para la financiación de los proyectos que consoliden y desarrollen el sector de ocio educativo y animación sociocultural.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de empresa podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 62. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

Artículo 63. Criterios de selección en la asistencia a cursos.

Las empresas o entidades junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras elaborarán los criterios objetivos para la asistencia a los cursos de formación de los trabajadores, para ello se tendrá en consideración:

- los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas,
- a aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo,
- la proporcionalidad de los diferentes puestos de trabajo que constituyen la plantilla de las empresas o entidades,
- la antigüedad en la empresa o entidad
- modalidad de contratación, teniendo prevalencia las modalidades temporales
- cualquier criterio que garantice el cumplimiento de los objetivos de la formación continua.

Capítulo 9. Permisos y excedencias

Artículo 64. Permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora, con el aviso y la justificación previos, puede ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes mejoras:

- a) Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo o hija.
- b) Hasta dos – días en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse, el permiso será de cuatro días.
- c) El día de la boda de un pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

- d) Un día por el cambio de domicilio sin cambio de municipio –Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual. Hasta que quede regulado por ley deberá demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificado de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial, siempre que no sea notorio.
- e) Por el tiempo indispensable – para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 65. Permisos no retribuidos.

Todo el personal puede solicitar hasta diez -días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año. La solicitud y concesión de estos días de permiso no retribuido deberá cumplir en su tramitación con los siguientes requisitos:

- a) El trabajador o trabajadora indicará la causa de la solicitud del permiso y el número de días en los que se extenderá el tiempo de permiso
- b) El trabajador o trabajadora deberá entregar la solicitud de permiso a la dirección de la empresa con una antelación de, al menos, quince - días a la fecha de inicio del permiso.
- c) La solicitud de permisos no retribuidos que por motivos de urgente necesidad se soliciten por el trabajador o trabajadora sin poder cumplir los plazos previstos en este artículo se abordarán por la dirección de la empresa con carácter extraordinario.

Artículo 66. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se puede conceder al trabajador o trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y/o entidad y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se debe conceder por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo pacto entre empresa y trabajador/a en otro sentido.

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria conservará el derecho al reingreso si en el lugar de trabajo hay una vacante en su especialidad o categoría laboral, Durante este tiempo no se computa la antigüedad.

Artículo 67. Excedencia forzosa.

Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa y/o entidad por escrito con una antelación de un mes.

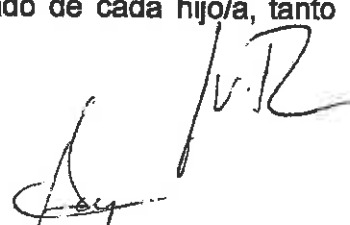
Desaparecida la causa que motiva la excedencia, el trabajador o trabajadora tiene 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo, causa baja definitiva.

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, deben reincorporarse al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de terminar este período de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

La excedencia forzosa debe ser concedida automáticamente, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 68. Excedencia por cuidado de hijo o hija.

La mujer trabajadora, a partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de las vacaciones tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.



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

No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 69. Excedencia por cuidado de familiares.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador o trabajadora al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse, 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 del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador o trabajadora suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, 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.

Artículo 70. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

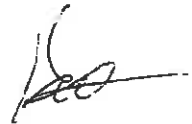
El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Desde la dirección de la empresa se intentará facilitar las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 71. Maternidad y paternidad.

a) Maternidad.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir



del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no alguna tarea, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de muerte del niño, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

A pesar de todo lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen esta actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, el cual será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado b) siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso, y aquellos otros que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días, como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

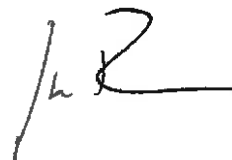
En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión, producirá sus efectos a elección del trabajador, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato, que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, 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 período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, en los supuestos en los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado b) siguiente.

b) Paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo / a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, regulados en el apartado a) del presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerse durante el período comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.

La suspensión del contrato que se refiere este apartado, podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 72. Lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un niño menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora. Del mismo modo, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularse en jornadas enteras a disfrutar inmediatamente después del usufructo del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.

Capítulo 10. Dietas y desplazamientos

Artículo 73. Dietas y desplazamientos.

1. Dietas

Si por necesidades del servicio, de carácter extraordinario, el trabajador o la trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirá una dieta de 10 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 20 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 70 euros si, además, pernocta fuera de su domicilio.

2. Desplazamientos.

Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar. Cuando por

necesidades de la empresa el trabajador o la trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Capítulo 11. Código de conducta laboral

Artículo 74. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasifica, según la importancia, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

Artículo 75. Faltas leve.

Son faltas leves:

1. De dos a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días de servicio. -
2. Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, salvo que se demuestre que es imposible de hacerlo.
3. Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones que no causen perjuicio a la empresa. Si causan perjuicio de índole económica, la falta podrá ser considerada grave.
4. Faltar al trabajo durante dos días en un período de treinta días de servicio - sin una causa justificada. Si el ausente ha de ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

Artículo 76. Faltas graves.

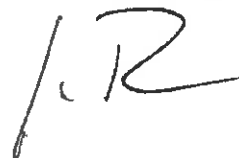
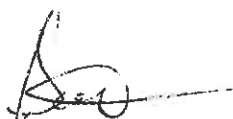
Son faltas graves:

1. De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de sesenta días de servicio. -
2. Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días de servicio - sin causa justificada. Es suficiente una sola falta, cuando por razón del puesto de trabajo que el trabajador o trabajadora ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención que el sujeto atendido requiere.
3. La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada y sea firme.
4. Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones que causen perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.

Artículo 77. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año.
2. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco - alternos, cometidas en un período de treinta días de servicio. -
3. Negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el incumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de tareas remuneradas durante la situación de IT.
5. La embriaguez habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefacientes en horas de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios y usuarias de los servicios.



7. Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.).

8. La reiteración o la reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

9. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desarrollo de las funciones o tareas encomendadas.

Artículo 78. Sanciones.

Dado el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de sueldo y trabajo hasta tres días.

Por falta grave: suspensión de sueldo y trabajo de cuatro hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis días a sesenta días o despido.

Toda sanción debe ser comunicada por escrito al trabajador o trabajadora, indicando la fecha y el hecho que la motiva. Se debe remitir copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En ningún caso puede ser motivo de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

a) La pertenencia a una organización sindical.

b) Tener la condición de representante de los trabajadores y trabajadoras o la actuación en esta calidad en el que establece el ordenamiento jurídico.

c) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario o empresaria responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social.

d) La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

Artículo 79. Expediente sancionador por faltas muy graves.

Para que una sanción muy grave sea considerada válida deben cumplirse los trámites siguientes:

1. Comunicación por escrito al trabajador o trabajadora y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, el inicio del expediente sancionador junto con los pliegos de cargos.

2. El trabajador o trabajadora tiene cinco días laborables para formular alegaciones a fin de defenderse.

3. La sanción será ejecutiva desde el mismo momento de su notificación.

4. El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción al trabajador o trabajadora no podrá prolongarse en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta previstos en el artículo siguiente.

Artículo 80. Prescripción de las faltas.

La prescripción de las faltas será:

Para faltas leves: al cabo de diez días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Para faltas graves: al cabo de veinte días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Para faltas muy graves: al cabo de sesenta días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

En faltas leves: un mes

En faltas graves: dos meses



En faltas muy graves: tres meses

Si las sanciones son impugnadas judicialmente, se entiende que queda interrumpido el plazo de prescripción del cumplimiento de la sanción.

Artículo 81. Faltas y sanciones de los empresarios o empresarias.

Las omisiones o acciones cometidas por las empresas y/o entidades que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio, y al resto de disposiciones laborales, son infracciones laborales.

En cualquier caso, son todas aquellas definidas y tipificadas en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

Artículo 82. El acoso sexual y moral.

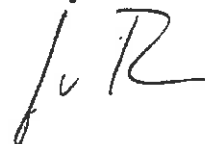
Las empresas y/o entidades y la representación del personal, en su caso, deben crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndose las preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no querida por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidador y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de dichos favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores y trabajadoras que, menospreciar dignidad personal, ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, deben:

1. Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
2. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a:
 - Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.
 - Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
 - Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
 - Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
 - Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada uno, así como los roles de cada persona.
 - Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.
 - Impedir todo tipo de manifestación de violencia.
 - Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.



La dirección de la empresa y/o entidad debe definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración debe ser incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hay, y se han de hacer partícipes a los usuarios y usuarias y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica.

Artículo 83. Protección a las - víctimas de la violencia de género.

Las víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (artículo 37.7 de la LET), a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art. 40.3.bis y 49.1.m de la LET) recogidos en los artículos 15 y 17 del presente convenio; a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1.ni 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art. 52.d, y 55.5.b) de la LET).

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Capítulo 12. Derechos sindicales

Artículo 84. De todos los trabajadores y trabajadoras.

Ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores y trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador o trabajadora puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o delegada, o en una sección sindical, siempre que reúna las condiciones legales al efecto, con un mínimo de tres meses de antigüedad.

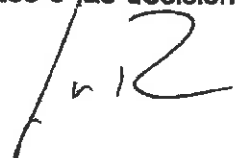
Artículo 85. De la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

1. Puede ser constituida por los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo o de varios centros de la empresa y/o entidad.
2. Debe ser convocada por los delegados y delegadas del personal, por el comité de empresa, por una sección sindical o por el 30% de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.
3. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa y/o entidad en horas que no perjudiquen los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, sin presencia de la empresa y/o entidad, la cual debe recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.
4. Se debe disponer de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 86. Los delegados o delegadas de personal y comités de empresa.

Los delegados o delegadas de personal y comités de empresa como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa:

1. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la ley o previstos por ésta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.
2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso. Entre la empresa y la representación de los trabajadores/as se podrá acordar, por pacto expreso, el uso de los instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de los trabajadores/as y éstos pueda producirse a través de estos medios.
3. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar a sus representados, sobre:
 - Situación económica de la empresa y/o entidad.



- Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.
 - Intención de decisiones que afecten la organización y la distribución del trabajo de carácter colectivo, con una antelación mínima de dos semanas.
4. -El cobro de los gastos generados por el desempeño en las funciones sindicales se podrá negociar también en ámbitos inferiores al presente convenio.

Artículo 87. De las secciones sindicales en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la ley les reconoce y los que determina este convenio, entre los cuales:

1. Difusión libre en la empresa y/o entidad de sus publicaciones, avisos y opiniones.
2. Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan para la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 88. De la negociación colectiva.

A efectos de la negociación colectiva del convenio, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que formen parte de la comisión negociadora pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, justificándolo previamente.

Artículo 89. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y/o entidad y en la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio colectivo pueden acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si procede, de los delegados o delegadas de personal de sus organizaciones en aquellos trabajadores/as, delegados/as o miembros del comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos deben comunicar a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados o delegadas.

Las empresas y/o entidades afectadas por este convenio deben hacer efectivos los salarios de los liberados y/o liberadas según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa y/o entidad el nombre de su trabajador o trabajadora liberado, con la aceptación expresa previa de éste.

Capítulo 13. Mejoras sociales

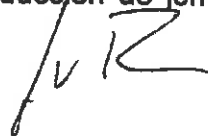
Artículo 90. Cobro durante el periodo de IT.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores tendrán derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimoprimer día de la baja el 75% de la base reguladora del mes anterior a su baja.

Artículo 91. Hijos/as con discapacidad.

Los trabajadores/as con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, reconocida, igual o superior a un 33%, tienen derecho, con el preaviso oportuno, a reducción de jornada y



permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores y trabajadoras con hijos con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, igual o superior a un 33%, tendrán preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos/as. Asimismo, tienen derecho a flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija con discapacidad recibe atención.

Artículo 92. Vestuario y material.

A los trabajadores y trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. - Asimismo cada empresa se responsabilizará de dotar de todos los equipos de protección individuales de seguridad necesarios para la realización de los trabajos.

Artículo 93. Seguro de responsabilidad civil.

Todas las empresas y/o entidades tienen que formalizar un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio.

Este seguro se ha de prorrogar de forma automática y debe tener una cuantía mínima de 300.000 euros, salvo que por regulación especial, en función de la actividad, la ley no imponga otra superior.

La póliza ha de prever la asistencia jurídica gratuita al trabajador o trabajadora desde el principio del litigio hasta su finalización, para el supuesto de que le fuera reclamada o pudiera derivarse de responsabilidad civil contra el trabajador o trabajadora por el accidente producido.

Artículo 94. Jubilaciones

- Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, siempre que, al cumplir esta edad, tengan el periodo de cotización necesario para acceder a la pensión correspondiente, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social -

Esta medida se adopta en el marco de la política de fomento de la estabilidad y calidad de la contratación contempladas en el presente convenio y resto de normativa aplicable.

En cualquier caso, se podrá pactar una fecha posterior para el cese por jubilación en caso de acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a.

Las empresas y/o entidades y sus trabajadores y trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente.

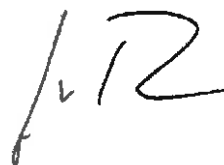
También se establece la fórmula de contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo 14 Seguridad y salud laboral

Artículo 95. Seguridad y salud laboral. Información a los trabajadores y principios generales.

Los centros, empresas y el personal de las mismas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a aplicar el marco legal vigente, y cumplir las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Asimismo, velará por la calidad del servicio de aquellas especialidades de prevención de riesgos laborales y salud laboral que sean concertadas con los Servicios de prevención de riesgos laborales ajenos.

Información a los trabajadores y trabajadoras:



A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de prevención de riesgos laborales [LPRL] las empresas adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere al presente artículo se facilitará por la empresa a los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador o trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Las empresas, mediante la dirección de los distintos centros de trabajo se compromete a comunicar a todo trabajador o trabajadora las medidas preventivas que deberían adoptarse en caso de que existiese riesgo de contraer enfermedades derivadas del contacto con usuarios del centro, así como otras informaciones que tuviesen como objetivo la eliminación de dicho riesgo. Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos los usuarios de los centros de las empresas.

Artículo 96. Vigilancia de la salud.

1. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y trabajadoras a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle. Estos reconocimientos se realizarán de acuerdo con los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Política Social en materia de contenido y periodicidad.

En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La empresa no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador o trabajadora, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador o trabajadora.

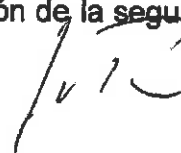
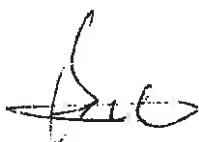
Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, excepto cuándo, previo informe del Comité de seguridad y salud, sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o trabajadora para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás, o para otras personas relacionadas con la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos en el turno de noche en periodos prolongados de más de seis meses en un mismo año, podrán solicitar de manera voluntaria y semestralmente un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador o trabajadora, asumiendo la empresa el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos. Consecuencia de lo anterior, la realización de los reconocimientos médicos será dentro de la jornada laboral, En caso de no ser dentro de la jornada laboral, se compensará el tiempo invertido en la misma, incluyendo el tiempo de desplazamiento.

2. Evaluación de riesgos.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la



salud de los trabajadores y trabajadoras, mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los técnicos superiores que formen parte del Servicio de prevención propio de la empresa o en su ausencia del Servicio de prevención ajeno. Las evaluaciones de riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de prevención.

3. Enfermedades profesionales.

Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. El sistema de notificación y registro será el establecido por el RD 1299/2006 de 10 de Noviembre.

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés. Igualmente incorporará el conocimiento y gestión de bajas para poder relacionar la causa y los riesgos para la salud.

Las partes firmantes, en virtud de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, en relación con el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, se comprometen a interesarse por la incorporación, a través del correspondiente procedimiento, de nuevas enfermedades relacionadas con el sector de ocio educativo y animación sociocultural en el cuadro de enfermedades profesionales que contempla la ley, a cuyo fin instarán lo necesario a través de las Consejerías de Trabajo y Sanidad.

4. Protección de la salud

La empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación.

Se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador o trabajadora. La empresa garantizará la adecuada ergonomía en el puesto de trabajo.

La empresa se compromete también a:

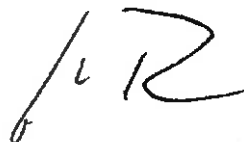
- Diseñar estrategias que permitan integrar la perspectiva ambiental en todas las áreas educativas, flexibilizar los currículos y programaciones para favorecer la incorporación de proyectos de educación ambiental y dedicar tiempo suficiente para su realización.

- Impulsar el diseño y planificación de actividades de educación ambiental en torno a proyectos del centro que tengan en cuenta las necesidades ambientales.

- Promover y facilitar prácticas educativas que impliquen compromisos y actuaciones reales para solucionar los problemas ambientales.

- Buscar el apoyo y colaboración de otras instancias relacionadas con el medio ambiente.

- Desarrollar una política medioambiental de compras que valore los suministradores de materias primas, maquinarias, etc. que tengan certificados sus sistemas de gestión medioambiental.



Artículo 97. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la empresa.

Artículo 98. Planes de autoprotección.

El personal adoptará los planes de autoprotección establecidos en cada centro de trabajo.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El plan de autoprotección se inspirará en el Real Decreto 393/2007 por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia: como en la Ley, de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. El Comité de seguridad y salud, o en su defecto, el delegado/a de prevención, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente simulacros de evacuación y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

3. Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, para desarrollar el plan de autoprotección de cada centro de trabajo.

Artículo 99. Delegados/as de prevención.

Los delegados de prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre la representación de los trabajadores y trabajadoras conforme al art. 35 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

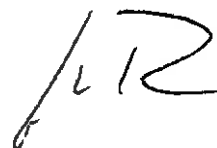
Los delegados de prevención tienen derecho al acceso y copia de toda aquella documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones en relación al Plan de prevención del centro, así como al Plan de emergencia y evacuación.

Los delegados de prevención percibirán las dietas correspondientes a los gastos de desplazamiento derivados del ejercicio de sus funciones, a cargo de la empresa.

Crédito horario delegados de prevención.

El crédito horario de los delegados y delegadas de prevención será el que les corresponde como representante de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del E.T. y en el art. 37 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y, además el tiempo necesario para el desarrollo de todas sus funciones.

No se imputará al crédito horario el tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:



- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario o empresaria en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- e) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- f) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- g) El destinado a su formación.

Formación

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Recibirán, como mínimo, una formación de 30 horas para su formación inicial, independientemente de las horas destinadas a la formación continua reflejadas en el presente convenio.

Comités de seguridad y salud.

El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras.

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

El Comité de seguridad y salud se reunirá bimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones del mismo.

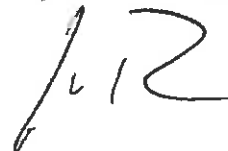
También se podrán convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso impliquen la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, para las instalaciones o para el medio ambiente.

Los Comités de seguridad y salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 100. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art.19 de la Ley de prevención de riesgos laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, establecida en el Plan de Prevención en la empresa -, que se imputarán con cargo a las horas de formación continua establecidas en este convenio colectivo. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.



Artículo 101. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo entre sindicatos y patronales.

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, y en el marco de las actuaciones previstas en su objetivo 3 para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Este órgano paritario sectorial estatal buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

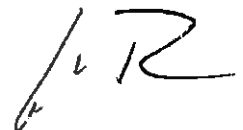
Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

Para ello, las partes han decidido constituir un órgano paritario sectorial estatal para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes:

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.
2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.
3. El órgano se denomina "Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural".

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores y trabajadoras del sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.



- i) Recabar del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como de los Gobiernos Autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural se establecerá de forma simultánea en cada una de las sedes de las organizaciones firmantes.

Composición.

1. El órgano paritario está compuesto por los firmantes del presente convenio, y deberá tener, al menos, un representante por cada uno de los firmantes del convenio, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.
2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. Los cargos de Presidente y Secretario serán rotativos, cada año, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales. Si la presidencia recae durante un año en la patronal, la secretaria recaerá en la parte social, y al contrario, cuando la presidencia recaiga en la parte social, la secretaria recaerá en la parte patronal.
3. Los representantes señalados en el párrafo 1 de la composición podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Nombramientos.

Los miembros del órgano paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por las distintas patronales firmantes del presente convenio, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales del presente convenio.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción de la Presidencia y la Secretaría, cuyo mandato será de 1 año, según lo dispuesto anteriormente (punto 2 de la composición).

Capítulo 15. Disposiciones

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional 1. No difusión de datos personales.

La difusión de datos personales estará sometida a la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.

Disposición adicional 2. Adaptación a la normativa.

Durante la vigencia del presente convenio se aplicaran las modificaciones legislativas que pudieran producirse.

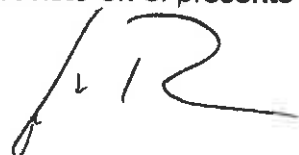
Disposición adicional 3.

Durante la vigencia del convenio se constituirá una comisión técnica para la adecuación y estudio de las categorías profesionales definidas en este convenio

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

Aquellas empresas y/o entidades que, a la entrada en vigor del presente convenio, por razones económicas no pudiesen hacer frente al régimen salarial para el año 2010, previsto en el presente



convenio, podrán, una vez reconocida y constatada esta situación por la Comisión Paritaria, desvincularse, en la forma y manera, que se señala en el artículo 47 del presente convenio.

Disposición transitoria segunda.

A efectos de facilitar la aplicación del presente convenio se dispone que:

Aquellas empresas y/o entidades que, a la entrada en vigor de este convenio, tengan suscritos contratos de servicios con terceros que obliguen un cumplimiento de jornada anual superior a la pactada en este convenio, deberán durante la vigencia de dichos contratos retribuir la diferencia horaria, respecto a la jornada establecida en este convenio, como hora complementaria según el siguiente cálculo: salario mensual x 14 dividido por horas anuales x por el número de horas.

La fórmula a aplicar es:

$$\frac{\text{salario base mensual} \times 14}{\text{jornada máxima anual}} \times \text{número de horas}$$

(Aplicación derivada del artículo 48. Jornada de trabajo)

Para la posibilidad de acogerse a esta disposición deberá presentar a la Comisión Paritaria la documentación que acredite dicha situación a través de la presentación de los pliegos de condiciones y el contrato suscrito con el cliente, siendo necesario el dictamen positivo de dicha Comisión.

Capítulo 16. Anexos

Anexo 1. Clasificación profesional

Grupo 1

Personal directivo: Es el personal con responsabilidad directa y capacidad decisoria que afecta al conjunto de la empresa.

Director/a / Gerente: Es quien, al más alto nivel asume objetivos globales dentro de la empresa y se responsabiliza de ellos, planificando, organizando y dirigiendo el conjunto de los departamentos y los programas, y comprendiendo entre sus funciones el análisis, planificación, organización, ejecución y control de las actividades a realizar.

Grupo 2

Personal de gestión: Es el personal que diseña, elabora y coordina los proyectos generales de la empresa.

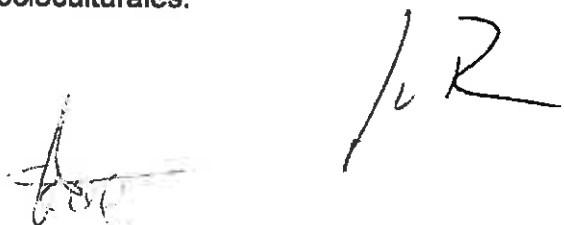
Jefe/a de Departamento: Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, tiene a su cargo la dirección y coordinación de un área funcional o estratégica de la empresa.

Director/a de programas, proyectos y equipamientos: Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles realiza y gestiona los programas lúdico-educativos y socioculturales, comprendiendo entre sus funciones tanto la elaboración de memorias, la gestión de los presupuestos como la los recursos humanos adscrito a los mismos y las relaciones con el cliente con un alto grado de autonomía.

Coordinador/a de proyectos pedagógicos y de ocio: Es quien supervisa los coordinadores/as de los diferentes centros de trabajo y los proyectos de su área asignada, en el marco pedagógico establecido por la empresa y / o entidad, así como el seguimiento de contactos con los clientes, organizar reuniones, controlar y gestionar el material, y elaborar las memorias.

Técnico de gestión sociocultural: Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia acreditada, programa, diseña y gestiona proyectos socioculturales.

Grupo 3



Personal de atención educativa y sociocultural: Es el personal que tiene responsabilidad en el desarrollo de los proyectos educativos y socioculturales y la atención directa con los usuarios.

Coordinador/a de actividades y proyectos de centro: Es la persona que con la titulación requerida y/o experiencia acreditada, coordina el equipo de monitores/as de ocio educativo en el conjunto de sus funciones en el centro de trabajo: organiza reuniones con el equipo monitores/as de ocio educativo, la dirección del centro, las familias de los usuarios; controla y gestiona el presupuesto y el material; elabora las memorias y asegura la correcta coordinación entre el proyecto pedagógico de la actividad a su cargo y el proyecto pedagógico de centro, teniendo presencia continuada en el mismo y/o en el espacio físico donde se desarrolla la actividad.

Monitor/a de ocio educativo: Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, y desarrolla su función educativa en la formación integral de la persona.

Esta categoría es de aplicación al personal comprendido en los siguientes puestos de trabajo:

Monitor/a de aula matinal: es quien organiza y dinamiza actividades educativas en el periodo previo al inicio de la actividad lectiva.

Monitor/a de transporte escolar: es quien controla y vigila el correcto comportamiento de los usuarios y usuarias durante el periodo de transporte escolar.

Monitor/a de comedor escolar: es quien mediante la programación, realización y evaluación de actividades lúdico educativas, se encarga de la educación transversal de los usuarios y usuarias del comedor escolar.

Monitor/a de programas y proyectos en el medio natural: es quien mediante la programación, realización y evaluación de actividades lúdico educativas, se encarga de la educación en hábitos y valores medioambientales.

Monitor/a de actividades extraescolares: es quien mediante la programación, realización y evaluación de actividades monográficas de carácter lúdico educativas, se encarga de la educación integral fuera del ámbito lectivo.

Monitor/a de colonias y campamentos: es quien mediante la programación, realización y evaluación de actividades lúdico educativas al aire libre, se encarga de la educación en hábitos y valores. La mayor parte de estas actividades tienen una duración de más de un día, algunas incluyendo pernocta.

Monitor/a de actividades de vacaciones: es quien mediante la programación, realización y evaluación de actividades lúdico educativas durante los periodos vacacionales de navidad semana santa y verano y otros periodos no lectivos, se encarga de la educación en hábitos y valores.

Animador/a sociocultural: Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, desarrolla aspectos prácticos de un programa o proyecto, ejerciendo su función de dinamización, teniendo una visión global del medio en el que trabaja que le permite planificar, gestionar y evaluar programas de desarrollo comunitario dentro del campo del ocio sociocultural.

Experto en talleres: Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, imparte programas o realiza actividades, monográficas dentro del marco de un proyecto lúdico, educativo o sociocultural.

Controlador/a de salas: es la persona que tiene por función la orientación y la circulación de los asistentes a los actos que se celebran en los museos y centros de ocio educativo y sociocultural, reparto de boletines informativos y audio guías, recepción y acompañamiento de grupos escolares y cívicos. Se incluyen encargados de la recogida de datos para los estudios de público y la valoración que los educadores hacen de la oferta educativa de los museos o equipamientos culturales. Se entienden comprendidos en esta categoría aquellas personas que realizan las tareas descritas para la categoría en exclusiva, si realizan tareas propias de categorías superiores, con

independencia del porcentaje de jornada que se dediquen, se deberán aplicar las retribuciones previstas para las otras categorías superiores.

Técnico/a de información: Es quien, estando en posesión de la titulación requerida, realiza actividades de divulgación e información sociocultural (de centros cívicos, eventos socioculturales y cualquier otra especialidad asimilada).

Titulado/a de grado: Es quien reuniendo el requisito de titulado de grado, es contratado para cumplir una función específica de su titulación, dentro del ámbito de desarrollo de las actividades de la empresa.

Grupo 4

Personal de administración: Es el personal encargado de las funciones administrativas de la empresa.

Técnico/a de gestión administrativa: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa, contable y de recursos humanos de la empresa o entidad, dependiendo de él las diversas funciones administrativas, estando al tanto de la legislación y disposiciones oficiales.

Agente comercial: Es quien se dedica a la promoción y venta de los servicios de ocio educativo y sociocultural de la empresa, bajo la supervisión del titular de esta.

Taquillero/a: es la persona que tiene por función la venta de entradas y otros materiales u objetos de recuerdo y publicaciones, atención telefónica y concertación de las visitas de grupos escolares en los actos que se celebren los museos y centros de ocio educativo y socioculturales. Se entienden comprendidos en esta categoría aquellas personas que realizan las tareas descritas para la categoría en exclusiva, si realizan tareas propias de categorías superiores, con independencia del porcentaje de jornada que se dediquen, se deberán aplicar las retribuciones previstas para las otras categorías superiores.

Auxiliar Administrativo/a: Es la persona que, bajo las órdenes de su inmediato superior, realiza funciones administrativas burocráticas.

Recepcionista/Telefonista: Es quien, durante su jornada de trabajo atiende, preferentemente la centralita y cuestiones burocráticas o de recepción.

Grupo 5

Personal de servicios generales:

Es el personal encargado de los servicios complementarios a la actividad educativa y de animación sociocultural.

Cocinero/a: Es el encargado/a de la preparación de los alimentos responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

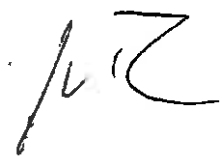
Ayudante/a de cocina: Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.

Técnico/a de mantenimiento: Es quien, con experiencia y/o titulación específica requerida por la legislación vigente, desarrolla las funciones de cuidado, reparación y conservación de los elementos del inmueble.

Conductor/a: Es quien, provisto de permiso de conducir de la clase correspondiente, se le encomienda la conducción de vehículos y el cuidado de su normal funcionamiento.

Limpiador/a: Es la persona que realiza la limpieza de las zonas asignadas.

Portero/a / Celador/a: Es la persona que realiza las siguientes tareas: Limpieza, cuidado y conservación de la zona que le ha sido encomendada, vigilancia de las dependencias y personal que entra y sale, velando por la conservación del orden, puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integran el centro, se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándose puntualmente a sus destinatarios, cuida el normal funcionamiento de los contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.



Anexo 2. Formulario de consulta a la Comisión Paritaria del Convenio Acta 3

A la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono) a) Empleado (puesto de trabajo) b) Empresa (cargo) c) Organización sindical (cargo)
Empresa: (Nombre, dirección y teléfono)
Actividad: (Principal, secundaria)
Pertenece a alguna Asociación Empresarial: (Especificar a cual o cuales)
Nº trabajadores: Nº afectados: Categorías:
Funciones que desarrollan los afectados: (Especificar la actividad principal y la secundaria)
Representantes de los trabajadores: Sindicatos: SI: ____ NO: ____
CC.OO.: ____ / ____ % UGT: ____ / ____ % Otros: ____ / ____ %
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
Artículos del Convenio que afectan a la consulta:
Existe negociación en la empresa: (en caso afirmativo expóngase resumidamente la postura de las partes)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

Nota: Si en cualquier cuadro de información necesitase más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

Fdo.

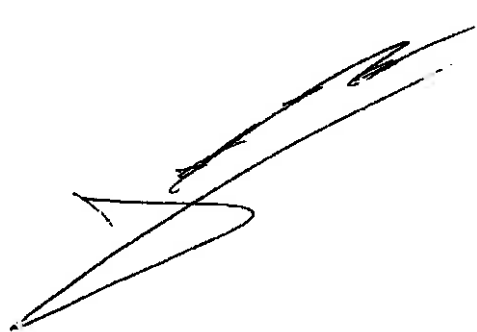
En.....a.....de.....de 20.....

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Anexo 3 Tablas salariales para el año 2010

Grupo I. Personal directivo	Director/a / Gerente	1.376 €
Grupo II. Personal de gestión	Jefe/a de departamento	1.204 €
	Director/a de programas, proyectos y equipamientos	1.204 €
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos y de ocio	1.161 €
	Técnico/a de gestión sociocultural	1.161 €
Grupo III. Personal de atención educativa y de ocio	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	1.032 €
	Monitor/a de ocio educativo	903 €
	Animador/a sociocultural	1.075 €
	Experto/a en talleres	1.010,50 €
	Controlador/a de salas	731 €
	Técnico/a de información	903 €
	Titulado/a de grado	1.118 €
Grupo IV. Personal de administración	Técnico/a de gestión administrativa	1.204 €
	Agente comercial	903 €
	Oficial administrativo/a	903 €
	Taquillero/a	817 €
	Auxiliar administrativo/a	817 €
	Recepcionista / telefonista	817 €
Grupo V. Personal de servicios generales	Cocinero/a	1.075€
	Ayudante a de cocina	900€
	Técnico/a de mantenimiento	739,60€
	Conductor / a	739,60€
	Limpiador/a	739,60€
	Portero/a-Celador/a	739,60€



CC-00

ANESOC

UQT