



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del II Convenio Colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León, con el Código 78000375012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas que prestan Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales en Castilla y León, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 18 de noviembre de 2010, de una parte, por la Asociación Empresarial de Servicios Extraescolares de Castilla y León, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el artículo 2.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con vigencia desde 1 de octubre de 2010, y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.– Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.– Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Valladolid, 13 de diciembre de 2010.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DíEZ MEDIÁVILLA*

CONVENIO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
Y DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS EDUCATIVOS,
EXTRAESCOLARES Y SOCIOCULTURALES EN CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I

Artículo 1.– Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el ámbito autonómico de Castilla y León.

Artículo 2.– Ámbito Funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas que tengan entre sus actividades la prestación de servicios educativos y socioculturales para terceros, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educación integral de la persona, comprendiendo entre otras las actividades siguientes: actividades de educación fuera del marco escolar, de guardia y custodia en período de transporte escolar y actividades extraescolares.

Las relaciones de actividades señaladas no se entienden cerradas, por lo tanto se considera incluida cualquier actividad que exista o de nueva creación, siempre y cuando su función pueda estar encuadrada en las señaladas anteriormente y así se determine por la Comisión Paritaria.

Artículo 3.– Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio será del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Artículo 4.– Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el «B.O.C. y L.» del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio; asimismo, se faculta a la Comisión Paritaria de competencias de comisión negociadora en lo que se refiere al ámbito funcional (artículo 2 del presente convenio colectivo).

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros de cada parte de la Comisión Negociadora. Cada parte designará en el plazo de 15 días los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta comisión se reunirá cuando así lo solicite una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada comisión, que se tendrá que reunir dentro de los 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte. Se fija como sede de reuniones los locales de las centrales Sindicales de CC.OO. y UGT alternativamente.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple, cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

CAPÍTULO II*Clasificación Profesional*

Artículo 5.– Grupos profesionales y definición de funciones.

Grupo 1.– Personal de Dirección:

Director/a.

Grupo 2.– Mandos Intermedios:

Responsable Autonómico del Programa.

Responsable de Coordinación.

Coordinador/a.

Grupo 3.– Administración:

Oficial Administrativo/a.

Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 4.– Personal Operativo:

Monitor/a Responsable.

Monitor/a de Actividades.

Monitor/socio- cultural.

Monitor/a de Transporte.

Animador/a de Taller.

Grupo 1.– Personal de Dirección.

Director/a.– Es quien, en posesión de titulación adecuada es designado por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades. Igualmente realiza aquellas funciones que le sean encomendadas.

Grupo 2.– Mandos Intermedios.

Responsable Autonómico del Programa.– Es quien actúa como interlocutor con el adjudicatario de los diferentes programas, respondiendo del cumplimiento de los contratos.

Responsable de Coordinación.– Es el personal, con titulación y formación, cuya labor consiste en desempeñar tareas de organización, seguimiento periódico del trabajo de los coordinadores/as.

Coordinador/a.– Es el personal con titulación y formación cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio, seguimiento del trabajo realizado por los monitores, para conseguir una buena calidad del servicio.

Grupo 3.– Administración.

Oficial Administrativo/a.– Es quien habiendo sido contratado como tal posee conocimiento dominio y experiencia suficiente para desarrollar una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

Auxiliar Administrativo/a.– Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el departamento de Administración y dirección.

Grupo 4.– Personal Operario.

Monitor Responsable.– Es quien realiza el seguimiento, supervisión y valoración del trabajo realizado por los Monitores.

Monitor de Actividad en el Ámbito Escolar.– Es quien con la Formación o experiencia, realiza las funciones de cuidado y vigilancia de alumnos, desarrollo de las actividades preestablecidas, elaboración del informe de asistencia diaria de alumnos y posterior entrega al mando, así como comunicar al responsable de coordinación del programa cualquier circunstancia que afecte al normal desarrollo del servicio.

Monitor socio-cultural.– Es el personal que ejerce funciones de diseño, preparación, implementación, desarrollo y seguimiento de talleres programas, así como la elaboración de memorias.

Monitor de Transporte Escolar.– Es la persona que conociendo el funcionamiento de los mecanismos de seguridad del vehículo, se encargará del acompañamiento de los menores durante su transporte y las operaciones de acceso y abandono del vehículo, así como en su caso de la recogida y acompañamiento de los alumnos desde y hasta el interior del recinto escolar.

Animador de Taller.– Es la persona a quien la Dirección encomienda labores de atención y asistencia a usuarios en actos o programas socioculturales y de tiempo libre.

CAPÍTULO III*Retribuciones***Artículo 6.– Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas, operando la compensación y absorción, en los siguientes términos. En el año 2010 operara la absorción y compensación. En los siguientes años de vigencia solo procederá la compensación y absorción en un 85% del importe del incremento pactado para el año 2011, el 75% en el 2012 y el 50% para el 2013.

Artículo 7.– Salario Base.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas anexas.

En concreto, y desde el 1 de enero de 2010, será el reflejado en las tablas salariales anexas en la columna A de carácter mensual por 12 mensualidades.

Para el año 2011, se aplicará un incremento del IPC real del año 2010.

Para el año 2012, se aplicará un incremento del IPC real del año 2011 más 0,75.

Para el año 2013, se aplicará un incremento del IPC real del año 2012 más 1 punto.

Artículo 8.– Plus de Asistencia.

Queda establecido un plus de asistencia que figura en la columna C del Anexo I, de carácter mensual por 12 mensualidades.

Año 2011, se aplicará un incremento del IPC real del año 2010.

Año 2012, se aplicará un incremento del IPC real del año 2011, más 0,75.

Año 2013, se aplicará un incremento del IPC real del año 2012 más 1 punto.

Artículo 9.– Plus de Transporte.

Queda establecido un plus de transporte, que para el año 2010, es el reflejado en las tablas anexas columna D, de carácter mensual por 11 mensualidades.

Año 2011, se aplicará un incremento del IPC real del año 2010.

Año 2012, se aplicará un incremento del IPC real del año 2011, más 0,75.

Año 2013, se aplicará un incremento del IPC real del año 2012 más 1 punto.

Artículo 10.– Plus de Vestuario.

Se establece un plus de vestuario para la conservación del mismo, que para el año 2010 es el reflejado en la tabla anexa en la columna E de carácter mensual, por 12 mensualidades.

Año 2011, se aplicará un incremento del IPC real del año 2010.

Año 2012, se aplicará un incremento del IPC real del año 2011, más 0,75.

Año 2013, se aplicará un incremento del IPC real del año 2012, más 1 punto.

Artículo 11.– Plus de Responsabilidad.

Se establece un plus de responsabilidad para las categorías de Monitor Responsable y Responsable de Coordinación, que figura en la columna F del Anexo I, de carácter mensual por 12 mensualidades.

Año 2011, se aplicará un incremento del IPC real del año 2010.

Año 2012, se aplicará un incremento del IPC real del año 2011, más 0,75 punto.

Año 2009, se aplicará un incremento del IPC real del año 2008 más 1 punto.

Artículo 12.– Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, de Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario base, y que podrán ser prorrateadas de común acuerdo con los trabajadores.

(El importe es el reflejado en la columna B del Anexo I).

Para el año 2011, se aplicará un incremento del IPC real del año 2010.

Para el año 2012, se aplicará un incremento del IPC real del año 2011, más 0,75.

Para el año 2013, se aplicará un incremento del IPC real del 2012, más 1 punto.

Artículo 13.– Criterios de Proporcionalidad Salarial.

Todos los conceptos económicos presentes en este convenio, salariales y extrasalariales serán abonados siempre en función de la jornada real del trabajador/a, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador/a a jornada completa.

CAPÍTULO IV

Tiempo de Trabajo

Artículo 14.– Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será:

Para el año 2010 y hasta el 31 de diciembre del año 2012, de 38 horas 45 minutos semanales, con una jornada anual de 1.765 horas.

Para el año 2013 de 38 horas 30 minutos semanales, con una jornada anual de 1.752 horas.

Los contratos a tiempo parcial podrán realizarse con varias interrupciones que en ningún caso serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 15.– Vacaciones.

El personal incluido en este convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cuyo disfrute coincidirá con los días no lectivos del calendario escolar, salvo aquellos trabajadores adscritos a un servicio que por su propia naturaleza la prestación del mismo coincida con los períodos no lectivos. En este caso las vacaciones se fijaran de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 16.– Permisos y Licencias.

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio Colectivo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga establecido la Administración.

El trabajador/a, previo aviso y justificándolo, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Durante 2 días, se ampliarán hasta 2 más, cuando los trabajadores/as necesiten realizar un desplazamiento, en los casos de: nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día por boda de padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos.
- d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual, una vez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Los trabajadores tendrán derecho a permiso para asistir a consulta del médico especialista, siempre referida al propio trabajador y siempre que el horario de la misma tenga lugar dentro de su jornada laboral.

CAPÍTULO V

Prestaciones complementarias

Artículo 17.– Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores percibirán el 100% de la base de cotización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

CAPÍTULO VI

Artículo 18.– Contratación y Empleo.

Las empresas tendrán un porcentaje nunca inferior al 80% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total para esta actividad.

Los trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del presente Convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente. No obstante, lo anterior y debido a las particularidades del Sector, las partes acuerdan que la fórmula de contratación más acorde de las existentes, con esta actividad, es la de «fijo discontinuo».

Contrato Indefinido de Fijo Discontinuo.

- a) Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores vinculados a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente (Art. 15 del E.T.), con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.
- b) Además, y en todo caso, serán fijos discontinuos y por lo tanto aceptados como tal por las partes firmantes de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores

que sean contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de, al menos 5 meses cada año, al iniciar el tercer llamamiento consecutivo para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes.

- c) El llamamiento de estos trabajadores deberá realizarse de forma fehaciente, de forma escalonada teniendo en cuenta los centros o servicios, en función de las necesidades de éstos. El orden de llamamiento será por antigüedad y en igualdad de tramo de antigüedad será por orden alfabético del primer apellido. El trabajador/a deberá responder y comunicar a la empresa su voluntad de aceptar la incorporación al puesto de trabajo en la fecha señalada en el requerimiento. Si el trabajador, una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo, salvo causa que lo justifique.
- d) Las empresas, procuraran la ampliación de jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad de contratación y que no tengan contemplada la jornada completa, en el caso de que la empresa necesite cubrir un mayor número de horas, debido a cualquier ampliación del servicio.

Artículo 19.– Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de Trato.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción.

Clasificación Profesional.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 14 de la Constitución.

CAPÍTULO VII

Artículo 20.– Cláusula de Subrogación del Personal.

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, las trabajadoras y trabajadores de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de un curso escolar en el centro de trabajo,

sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo. Si la antigüedad fuera inferior a un curso escolar en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/trabajadora, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el período de adscripción inferior a dicho plazo.

- b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicios en los programas objeto de la contrata, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
 - c) Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el párrafo anterior hasta que finalice la causa de sustitución.
 - d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato mercantil dentro del curso escolar.
2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, carta notarial o el medio fehaciente que estime oportuno, a la empresa cesante, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten los servicios objeto del cambio de adjudicación.
 3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.
 4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo exclusivo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudieran corresponder.
 5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de 5 días hábiles, antes de que ésta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, de la siguiente documentación:
 - a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, teléfono, fecha de nacimiento, DNI, n.º de afiliación a la Seguridad Social, categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que respetando el derecho constitucional a la intimidad le sean requeridos por la empresa adjudicataria a los efectos de subrogación.
 - b) Fotocopia de las nóminas de los 3 últimos meses, o período inferior, según proceda.

- c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social.
 - d) Fotocopia de TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social de los 3 últimos meses o período inferior si procede.
 - e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.
 - f) Cualquier otro documento que respetando el derecho a la intimidad del trabajador o trabajadora se requiera como necesario para la subrogación.
6. El no cumplimiento, por parte de la empresa saliente, de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria.
7. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado o percibido sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual no obstante sólo abonará la parte proporcional del período que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su período vacacional, en calidad de permiso no retribuido; en cualquier caso se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.
8. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si los trabajadores/as cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión probasen que el servicio se hubiera reiniciado por la misma u otra empresa dentro de los doce meses siguientes a la suspensión.

En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización, (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial), no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos, por lo que se reintegrará el importe a la empresa.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluida la sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresario autónomo, etc.

CAPÍTULO VIII

Artículo 21.– Formación.

Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, promoverán el acceso de éstos a una oferta formativa, para el desempeño de sus tareas, para ello, participarán en las iniciativas formativas necesarias, a fin de establecer una acción al año en modalidad de mixta o a distancia, la misma no tendrá ningún coste para el trabajador.

CAPÍTULO IX*Artículo 22.– Salud Laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

Artículo 23.– Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán a su personal la ropa de trabajo que exijan para el desempeño de sus funciones:

- Dos uniformes al inicio de la prestación de servicios, posteriormente uno cada dos cursos.

CAPÍTULO X*Artículo 24.– Régimen Disciplinario.*

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre cinco y diez minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
3. La falta de aseo y limpieza personal.

4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
5. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.

b) Faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. Más de dos faltas de puntualidad de hasta diez minutos al inicio de la jornada laboral dentro de un mes natural.
6. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
7. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos como a compañeros/as.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
10. El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del centro.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. No comunicar a la empresa las ausencias previsibles con 48 horas de antelación a la misma, para garantizar la sustitución.
13. El incumplimiento de las normas internas del centro siempre que los operarios sean conocedores de las mismas.

c) Faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.

2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, o a la empresa.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el cumplimiento del trabajo.
5. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo.
6. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
7. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
8. Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los trabajadores del centro.
9. Competencia desleal.
10. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
11. Acoso sexual.
12. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Sanciones

Las sanciones, que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Tramitación y prescripción.

Las sanciones muy graves se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

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

Infracciones de la Empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.

Artículo 25.– Conciliación de la vida familiar y personal.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todo lo estipulado en el presente artículo, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificadas.

Maternidad.

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato 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 dicho 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 en 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 ampliara en tantos días

como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos establecidos en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituyera adopción.

En caso de que la madre y el padre 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 párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este período adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y trabajador afectado, en los términos establecidos en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Paternalidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables 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.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores 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 hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo empresa trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso en el convenio colectivo.

Excedencia por cuidado de familiares:

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

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su 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 que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador.

Permisos Retribuidos:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de su jornada. Asimismo podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia en 14 días laborables, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de estos permisos corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37.4, 4bis y 5 del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del E.T.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato de maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido mas de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Protección por maternidad:

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su

salud, la del feto o la lactancia, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Vacaciones:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T.s o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 26.– Acoso Sexual.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivos de acoso sexual laboral cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto de los que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivos para quien los padece.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, de igual forma informará de las consecuencias negativas que se han derivado, en su caso, o pudieran derivarse. La presentación de denuncia dará lugar a las oportunas diligencias.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravada.

Artículo 27.– Seguro de responsabilidad civil por riesgos profesionales para terceros.

Todas las empresas estarán obligadas a tener un seguro de responsabilidad civil por riesgos.

CAPÍTULO XI

Artículo 28.– Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, los Delegados de Seguridad y Salud y las Secciones Sindicales tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- a) Conocer puntualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- b) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

- c) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.
- d) Se dispondrá, en el centro u oficina de la empresa, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.
- e) Al personal que participe en la Comisión Paritaria o en la negociación del Convenio le serán concedidos los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.
- f) Se favorecerá la acumulación de las horas sindicales por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores.

Garantías de los representantes del personal.

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores	15
De 26 a 50 trabajadores	15
De 51 a 100 trabajadores	15
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 en adelante	30

La empresa facilitará a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Secciones sindicales.

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal.

La relación laboral de cualquier trabajador o trabajadora no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los Sindicatos podrán establecer Secciones Sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la Sección Sindical será ejercida por los Delegados Sindicales.

Artículo 29.– Inaplicación del Régimen Salarial.

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación par aquellas empresas que acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de viabilidad para el año en curso.

En estos casos las empresas trasladarán a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación del mismo, abriéndose un período de consultas de 15 días. Asimismo se dará traslado a la comisión paritaria del convenio colectivo. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, la especial situación económica de la empresa solicitante, atendiendo a los datos que resulte de la contabilidad de la empresa, sus balances y cuentas de resultados.

A la solicitud de inaplicación del régimen salarial se deberán acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando informes de auditores o censores de cuentas, balances, cuentas de resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente. De la documentación a la que se refiere el presente apartado de dará traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

La representación legal de los trabajadores, constatada las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad (que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma) dentro del plazo máximo indicado de 15 días, con la inaplicación temporal de las tablas fijándose en el acuerdo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, si que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio, ni como máximo los 3 años de duración. Copia del acuerdo deberá ser remitido para su aprobación y conformidad a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, en el plazo de 5 días de la fecha del acuerdo.

En caso de desacuerdo el resultado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los 5 días siguientes de haberse producido el mismo.

La solicitud de inaplicación del régimen salarial deberá ser presentada dentro de los 2 meses a partir de la firma del presente convenio, o dentro de los 2 primeros meses de los años sucesivos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada de acuerdo con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL

En el momento en que se lleve a cabo el desarrollo reglamentario de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo se reunirá la Comisión Paritaria para estudiar las posibles contradicciones del presente convenio colectivo con la precitada Ley y reglamentos y analizar la conveniencia de adaptación a los mismos.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2010						
A	B	C	D	E	F	
CATEGORÍA	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSP.	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSABILIDAD	BRUTO ANUAL
	12	12	11	12	12	
GRUPO 1.- PERSONAL DIRECCIÓN						
DIRECTOR	1.088,05 €	110,46 €	66,28 €	38,67 €		17.967,80 €
GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS						
RESP. AUTÓNOMICO DEL PROGRAMA	1.000,90 €	110,46 €	66,28 €	38,67 €	99,41 €	17.718,44 €
RESPONSABLE COORDINADOR	996,90 €	110,46 €	66,28 €	38,67 €	99,41 €	17.670,44 €
COORDINADOR	996,90 €	110,46 €	66,28 €	38,67 €		16.477,52 €
GRUPO 3.- ADMINISTRACIÓN						
OFICIAL ADMINISTRATIVO	879,55 €	110,46 €	66,28 €			14.372,96 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	757,64 €	110,46 €	66,28 €			12.663,80 €
GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO						
MONITOR RESPONSABLE	879,55 €	110,46 €	66,28 €	38,67 €	79,53 €	15.791,36 €
MONITOR DE ACTIVIDADES	879,55 €	110,46 €	66,28 €	38,67 €		14.837,00 €
MONITOR SOCIOCULTURAL	789,60 €	110,46 €	66,28 €	38,67 €		13.573,04 €
MONITOR DE TRANSPORTE	757,64 €	110,46 €	66,28 €	19,89 €		12.902,48 €
MONITOR DE TALLER	757,64 €	110,46 €	66,28 €	19,89 €		12.902,48 €