12

Colección de Convenios Colectivos

IV CONVENIO COLECTIVO DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

(Vigente hasta el 31/12/2027)

CCOO enseñanza

federación de enseñanza
Castilla y León

ÍNDICE

PREÁMBULO 7
CAPÍTULO I **8**
Artículo 1.Ámbito territorial. 8
Artículo 2.Ámbito funcional. 8
Artículo 3.Ámbito temporal. 9
Artículo 4.Ámbito personal. 9
Artículo 5.Estructura de la negociación colectiva en el sector. 9
Artículo 6.Convenio y acuerdos de ámbito inferior. 11
Artículo 7.Concurrencia de convenios. 12
Artículo 8.Derecho supletorio. 13
Artículo 9.Mediación y arbitraje. 13
Artículo 10.Derechos «ad personam». 13
Artículo 11.Garantía de las condiciones más beneficiosas. 13
CAPÍTULO II **14**
Artículo 12.Comisión Paritaria. 14
CAPÍTULO III **15**
Artículo 13.Facultades y responsabilidades. 15
Artículo 14.Movilidad funcional. 15
Artículo 15.Traslados. Movilidad geográfica. 16
Artículo 16.Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género. 16
Artículo 17.Movilidad geográfica de la víctima de violencia de género. 16
Artículo 18.Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar. 17
CAPÍTULO IV **17**
Artículo 19.Clasificación del personal. 17
Artículo 20.Puestos de trabajo. 19
CAPÍTULO V **19**
Artículo 21.Contrato indefinido. 19
Artículo 22.Contrato de sustitución. 20
Artículo 23.Contratos formativos. 20
Artículo 24.Contrato por circunstancias de la producción. 21
Artículo 25.Contratos fijos discontinuos. 22
Artículo 26.Contrato de jubilación parcial y de relevo. 24
Artículo 27.Condición de fijos. 24
Artículo 28.Forma del contrato. 24

Artículo 29.Período de prueba. 24
Artículo 30.Cobertura de vacantes y promoción interna. 25
Artículo 31.Igualdad y no discriminación. 25
Artículo 32.Plan de igualdad. 25
Artículo 33.Plan de Igualdad. Contenidos y Materias. 26
Artículo 34.Reserva de plazas para personas con discapacidad. 27
Artículo 35.Finalización de la relación laboral. 28
Artículo 36.Cese voluntario. 28
Artículo 37.Derecho de subrogación. 28
CAPÍTULO VI 34
Artículo 38.Estructura salarial. 34
Artículo 39.Complemento de festividad y descanso semanal obligatorio. 34
Artículo 40.Complemento de nocturnidad. 35
Artículo 41.Complemento de responsabilidad. 36
Artículo 42.Complemento por prestación de servicios con pernocta de los usuarios del servicio. 36
Artículo 43.Complemento de dedicación. 36
Artículo 44.Retribuciones. 36
Artículo 45.Cláusula de inaplicación salarial. 37
Artículo 46.Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo. 38
Artículo 47.Pagas extraordinarias. 39
CAPÍTULO VII 39
Artículo 48.Jornada de trabajo. 39
Artículo 49.Jornada irregular. 39
Artículo 50.Horas extraordinarias. 40
Artículo 51.Descanso semanal. 40
Artículo 52.Vacaciones. 41
Artículo 53.Jornada por prestación de servicios con pernocta de los usuarios del servicio. 42
Artículo 54.Calendario laboral. 42
CAPÍTULO VIII 43
Artículo 55.Principios generales. Objetivos de la formación. 43
Artículo 56.Tiempo de formación. 45
Artículo 57.Comisión Paritaria Sectorial de Formación. 45
Artículo 58.Acción formativa en las empresas. 47
Artículo 59.Desarrollo de la formación. 47

enseñanza

Artículo 60.Permisos individuales de formación. 48
Artículo 61.Financiación. 48
Artículo 62.Certificado de asistencia. 48
Artículo 63.Criterios de selección en la asistencia a cursos..... 48
CAPÍTULO IX 49
Artículo 64.Permisos retribuidos. 49
Artículo 65.Permisos no retribuidos..... 51
CAPÍTULO X 52
Artículo 66.Causas y efectos de la suspensión..... 52
Artículo 67.Excedencias..... 53
Artículo 68.Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.54
Artículo 69.Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 55
Artículo 70.Suspensión con reserva de puesto de trabajo. 55
Artículo 71.Lactancia..... 59
CAPÍTULO XI 59
Artículo 72.Dietas y desplazamientos..... 59
CAPÍTULO XII..... 60
Artículo 73.Faltas..... 60
Artículo 74.Faltas leves..... 60
Artículo 75.Faltas graves..... 60
Artículo 76.Faltas muy graves. 61
Artículo 77.Sanciones.....61
Artículo 78.Expediente sancionador por faltas muy graves. 62
Artículo 79.Prescripción de las faltas. 63
Artículo 80.Faltas y sanciones de los empresarios o empresarias. 63
Artículo 81.El acoso sexual y moral. 63
Artículo 82.Protección a las víctimas de la violencia de género..... 64
CAPÍTULO XIII 65
Artículo 83.De todos los trabajadores y trabajadoras. 65
Artículo 84.De la asamblea de trabajadores y trabajadoras..... 65
Artículo 85.Los delegados o delegadas de personal y comités de empresa..... 65
Artículo 86.De las secciones sindicales en la empresa. 66
Artículo 87.De la negociación colectiva. 66
Artículo 88.Acumulación de horas sindicales. 66
CAPÍTULO XIV..... 66

Artículo 89.Cobro durante el periodo de IT. 67
Artículo 90.Hijos/as con discapacidad. 67
Artículo 91.Vestuario y material. 67
Artículo 92.Seguro de responsabilidad civil. 67
Artículo 93.Jubilaciones. 68
CAPÍTULO XV 68
Artículo 94.Seguridad y salud laboral. 68
Artículo 95.Vigilancia de la salud. 69
Artículo 96.Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. 71
Artículo 97.Planes de autoprotección. 71
Artículo 98.Delegados y delegadas de prevención. 71
Artículo 99.Formación en salud laboral. 73
Artículo 100.Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo entre sindicatos y patronales. 73
DISPOSICIONES ADICIONALES 76
Disposición adicional primera. 76
Disposición adicional segunda. 77
Disposición adicional tercera.Adaptación a la normativa. 77
Disposición adicional cuarta.Mesa Técnica. 77
Disposición adicional quinta. 77
Disposición adicional sexta. 77
Disposición adicional séptima. 78
Disposición adicional octava. 78
Disposición adicional novena. 78
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 79
Disposición transitoria primera. 79
ANEXO I 80
Clasificación profesional 80
ANEXO II 85
Situación especial campamentos y casas de colonias que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio y acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo 85
ANEXO III 87
Tablas salariales 87
TABLAS A 87
TABLAS B 89
TABLAS C 91

enseñanza

ANEXO IV 92

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar 92

ANEXO V 95

Modelo de formulario de la Comisión Paritaria 95

ANEXO VI 96

Modelo de declaración responsable para la lista de subrogación 96

CCOO enseñanza

IV CONVENIO COLECTIVO DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL
(2026-2027)

PREÁMBULO

IV Convenio colectivo marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural (código de convenio n.º 99100055012011), que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2025, de una parte por la Federación Estatal de Organizaciones Empresariales de Ocio Educativo y Sociocultural (FOESC), la Fundación Catalana de L'Esplai (AEEISSS), la Asociación de Empresas de Educación Cultura y Tiempo Libre (EDUCATIA) y la Asociación Nacional de Empresas Socioculturales (ANESOC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FECCOO, UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 18 de febrero de 2026.

CCOO enseñanza

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional Primera relativa a las Comunidades Autónomas, 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 explicitas 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, dirigidas a la infancia y juventud, personas adultas y personas mayores. Las prestaciones de servicios reguladas en este convenio consisten 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, centros de animación y centros socioculturales de Personas Mayores, animación deportiva, 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.

Quedan excluidas del ámbito funcional aquellas actividades de acción e intervención social encaminadas a detectar, paliar y corregir situaciones de riesgo de exclusión social. Así mismo quedan excluidas aquellas actividades de educación e interpretación ambiental no integradas en programas de ocio educativo y animación sociocultural.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entra en vigor desde la fecha de su publicación en el BOE hasta el 31 de diciembre de 2027, fecha en la cual, se entenderá que se prorroga año por año hasta la firma del próximo.

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 efectos económicos pactados se aplicarán desde las fechas indicadas en el artículo 44 del presente convenio referenciado las Tablas salariales A, B y C del anexo 3.

La totalidad del articulado del convenio continuará vigente 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 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.

Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

1. Como regla general, las regulaciones contenidas en el presente convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario.

2. 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 territoriales, ya sean éstos autonómicos y/o provinciales.

c) Convenios colectivos de empresa.

d) Acuerdos sobre materias concretas.

Para determinar la prioridad aplicativa de este convenio colectivo marco estatal con respecto de los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en los ámbitos referidos en este apartado, se aplicará la regulación recogida en los artículos 84.2 y 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Este apartado es de aplicación sin perjuicio de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o grupo de empresas en las materias reguladas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los convenios colectivos definidos como preexistentes en la disposición adicional primera del presente convenio podrán negociar las siguientes materias: periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención y riesgos laborales y movilidad geográfica.

4. Para convenios no definidos como preexistentes en la disposición adicional primera se consideran materias no modificables mediante convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior, las siguientes:

Periodo de prueba.

Modalidades de contratación.

Clasificación profesional, sin perjuicio de su adaptación en el ámbito de la empresa.

Jornada máxima anual de trabajo.

Régimen disciplinario.

Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

Movilidad geográfica.

No obstante, se establece la siguiente excepción:

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 así mismo, negociar las materias recogidas en el punto 4 de este artículo en los convenios colectivos de ámbito autonómico, siempre que en dichas materias resulten condiciones más beneficiosas individualmente consideradas para las personas trabajadoras.

Cuando estas materias se negocien en convenios no reconocidos como preexistentes en la disposición adicional primera, las mesas negociadoras de estos convenios deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria del presente convenio. Así mismo, antes de proceder a la publicación de los artículos relacionados con estas materias, deberán realizar una consulta a la Comisión Paritaria del IV Convenio del Ocio Educativo y Animación Sociocultural Estatal, para constatar el cumplimiento del requisito de que las materias acordadas suponen una mejora de las condiciones en los términos definidos en el párrafo anterior.

5. 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 IV 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 IV Convenio colectivo marco estatal de dichos convenios mediante los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

Con respecto a las materias a negociar, este convenio y conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, regula materias de índole económico, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato Y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previstos en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Asimismo, las partes deberán negociar medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluido un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia con las personas del indicado colectivo, en los términos regulados en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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 refiere 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 1.º 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, salvo lo previsto en el apartado 2 del propio artículo 84 del ET que especifica «La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, grupo de empresas o una pluralidad de empresas, vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 del ET, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional del personal trabajador.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

No obstante lo establecido anteriormente, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de

ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

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, Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 ASAC, VI Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), 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 II

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; de entre ellos elegirán una presidencia y una secretaría.

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

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.

d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Queda incluido también entre las funciones de la Comisión Paritaria de este convenio y si alguna de las partes así lo solicitara, el estudio del Catálogo de Actividades del ámbito funcional del convenio organizado por áreas y/o actividades.

f) Emitir informe relacionado con los requisitos y las materias recogidas en el artículo 5.4 del presente convenio, con carácter previo a la publicación de los convenios colectivos no recogidos en la disposición adicional primera de este convenio.

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.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede de la Federación de Enseñanza de CCOO, sita en Calle Albasanz, n.º 3, 2.º planta, 28037, Madrid.

Para formalizar las consultas emitidas a la Comisión Paritaria, se podrá utilizar el modelo que se adjunta en el anexo 5 de este convenio.

En su defecto, las consultas deberán ser remitidas, por escrito, identificadas con nombre, apellidos y domicilio a efectos de notificación del consultante. Se podrán aportar cuantos documentos se consideren necesarios para la resolución de la consulta.

Se aceptarán las consultas remitidas a la sede de la Comisión Paritaria exclusivamente por correo postal en formato carta certificada con acuse de recibo, siempre que cumplan con los requisitos mencionados en el párrafo anterior del presente artículo, no aceptando la recepción de estas por ninguna otra vía.

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.

Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y se requiere para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 50 % de cada una de las representaciones. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes.

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales firmantes del 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.

CAPÍTULO III

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, cumpliendo el requisito de titulación y/o experiencia laboral acreditada.

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 las personas trabajadoras, si la hubiere, cualquier caso de movilidad funcional previamente a su ejecución. La representación legal de los/as trabajadores/as, 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. 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 las personas trabajadoras serán contratadas y adscritas 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. En estos casos, la decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario o empresaria a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Artículo 16. 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 o el cambio del agresor a otro servicio. 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 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. Al margen del derecho, si la víctima lo desea puede solicitar la movilidad geográfica del agresor.

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 o pareja de hecho 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 o pareja de hecho siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

CAPÍTULO IV

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.

Gerente-Director/a.

Grupo II. Personal directivo y de gestión.

Jefe/a de Departamento.

Director/a de Programas y Equipamientos.

Coordinador/a de Proyectos Pedagógicos, Ocio y Tiempo Libre.

Titulado/a de Grado.

Técnico/a de Gestión.

Titulado/a de Grado/Técnico/a de atención especializada en yacimientos arqueológicos y centros de interpretación patrimonial y museístico asociados a los mismos.

Titulado/a de Grado en Biblioteca/Técnico/a de gestión/Técnico/a de atención especializada Dinamizador/a de Biblioteca.

Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad, servicios de ocio educativo y servicios socioculturales.

Técnico/a Especialista.

Técnico/a especialista Auxiliar de biblioteca.

Animador/a sociocultural.

Mediador/a Intercultural Educativo.

Experto/a en Talleres.

Informador/a Juvenil.

Informador/a.

Mediador/a Cultural.

Taquillero/a.

Controlador/a de Salas.

Coordinador/a de Actividades.

Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.

Grupo IV. Personal de atención directa en servicios de casas de colonias y campamentos que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio.

Coordinador/a de campamento y casas de colonia que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio.

Monitor/a de campamento y casas de colonia que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio.

Grupo V. Personal de administración.

Oficial Administrativo/a.

Agente Comercial.

Auxiliar Administrativo/a.

Recepcionista/Telefonista.

Grupo VI. Personal de servicios generales.

Cocinero/a.

CCOO enseñanza

Ayudante de cocina.

Conductor/a.

Empleado/a de Mantenimiento.

Empleado/a de Limpieza.

Auxiliar de Servicios Generales.

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 la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Contratación, período de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 21. Contrato indefinido.

Adquirirán la condición de personal fijo, 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 período 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.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán prioridad para la conversión de sus contratos a fijos ordinarios.

Artículo 22. Contrato de sustitución.

Es el realizado para sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Deberá especificarse el nombre de la persona sustituida y las causas de la sustitución. Podrá utilizarse también para cubrir bajas por enfermedad.

La prestación de servicios bajo esta modalidad contractual podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones ambas personas trabajadoras el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

En los contratos que se celebren para sustituir a una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal, la persona sustituta tendrá la mismas condiciones laborales y derechos que la persona sustituida. En aquellos casos en los que la contratación se realice con una categoría inferior a la que corresponda al puesto, se especificaran claramente las tareas que deber realizar la persona sustituta, las cuales deberán ser acordes a la categoría profesional con la que se contrate, garantizando en todo momento el cumplimiento de la normativa laboral vigente y los derechos de las personas trabajadoras.

Los contratos de sustitución no pueden extinguirse al inicio de los periodos vacacionales, si no se reincorpora la persona sustituida, excepto cuando, por cualquier razón, cause baja definitiva en la empresa.

En caso de una persona trabajadora fija discontinua el contrato de sustitución no puede ser superior que el tiempo de contrato.

Artículo 23. Contratos formativos.

1. Contrato de formación en alternancia.

El contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En las condiciones requeridas para la formalización de este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

La retribución no podrá ser inferior al ochenta por ciento el primer año ni al noventa por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, especialistas, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, dentro de los tres años desde la terminación de los estudios, o cinco cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad.

Los contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de un año.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras contratadas en esta modalidad, percibirán el noventa por ciento del salario fijado en las tablas salariales para su categoría profesional. En ningún caso, será inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en este artículo en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado o contratada en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en los apartados anteriores, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerará la misma titulación, salvo que al ser contratado o contratada por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Artículo 24. Contrato por circunstancias de la producción.

Se distinguen entre dos tipos de circunstancias de la producción.

1. Incremento ocasional, e imprevisible de la actividad y toda aquella oscilación que, aun siendo actividad normal, genera un desajuste temporal incluyendo aquellos que derivan de vacaciones anuales:

Cuando el contrato de duración determinada por incremento ocasional previsto en el apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrá una duración máxima de doce meses. Dicho periodo de doce meses computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifique su utilización.

En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a los doce meses podrá ser prorrogado, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite de 12 meses.

La cobertura de las vacaciones se realizará a través de un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

El contrato se transformará en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, cuando:

Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba.

Si llegado el término la persona trabajadora continuara realizando la prestación laboral.

Al finalizar este contrato la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda en su caso conforme a la legislación vigente.

2. Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/delimitada:

Podrá formalizarse este tipo de contrato para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración limitada a un máximo de noventa días por cada año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias cada uno de dichos días para atender las concretas situaciones que justifican la contratación, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no se podrán utilizar de forma continuada.

La empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras de la previsión anual del uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual ordinaria de la empresa. Sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 25. Contratos fijos discontinuos.

1. Se podrá contratar bajo esta modalidad para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Asimismo, el contrato en esta modalidad podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En cualquier caso, para la utilización de esta modalidad contractual se estará a la dispuesto en la legislación vigente.

2. Atendiendo a las peculiaridades del sector, las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio podrán suscribir con las personas trabajadoras contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

3. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones, sin perjuicio de la inactividad producida por la interrupción definida en el contrato público o privado que origina el servicio. Se establece un plazo máximo de inactividad de 9 meses, excepto en el caso de actividades que tengan un periodo de actividad habitual inferior a 3 meses, en cuyo caso el período de inactividad podrá ser superior, sin sobrepasar los 11 meses.

4. Cuando la persona trabajadora preste servicios en centros escolares, este contrato no podrá suspenderse durante los periodos vacacionales de las personas trabajadoras ni durante los periodos de vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad, excepto en el caso de que las personas trabajadoras hayan disfrutado la totalidad de sus vacaciones generadas previamente.

5. Este contrato deberá formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán constar con carácter estimado, para su concreción en el momento del llamamiento.

6. Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual tienen que ser llamados por el orden establecido en los siguientes criterios secuenciales:

a) La persona trabajadora que ocupó ese mismo puesto en periodo inmediatamente anterior.

b) En caso de que esta persona trabajadora no atienda a la llamada o la respuesta sea negativa, el llamamiento se realizará, a criterio del empresario o empresaria conforme a las necesidades de producción, a la persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en puestos de trabajo que exijan requisitos similares a los puestos a cubrir.

c) Si el puesto de trabajo no ha podido cubrirse siguiendo las condiciones anteriores, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa, siempre y cuando reúna las condiciones necesarias para el puesto.

En caso de incumplimiento del llamamiento, la persona trabajadora podrá 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.

El plazo de preaviso del llamamiento será de al menos 15 días, excepto en casos de existencia de casusas justificadas por razones inherentes a la naturaleza e idiosincrasia del servicio. En este último caso, el plazo será como mínimo de 48 horas.

Cuando el llamamiento sea realizado en un plazo de 15 días o más, y la persona trabajadora no haya atendido respondiendo al mismo en el plazo de 72 horas desde el envío o, aun habiendo respondido, en caso de no incorporación de la persona trabajadora, pasará al último puesto de llamamiento. En caso de un segundo llamamiento no atendido tendrá la consideración de renuncia al puesto de trabajo y causará baja por motivo voluntario.

7. El llamamiento se llevará a cabo por los medios fehacientes o canales habituales de comunicación de cada empresa o entidad con las personas trabajadoras de cada servicio. Que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada.

8. Las empresas deberán informar a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y a la representación de las personas trabajadoras sobre la existencia de vacantes de carácter fijo-ordinario.

9. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 26. 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 27. Condición de fijos.

Todas las personas trabajadoras pasan automáticamente a la condición de fijas si, transcurrido el plazo fijado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 28. 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 las personas trabajadoras.

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

Artículo 29. 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: tres meses.

Personal comprendido en el grupo 2: dos meses.

Personal comprendido en los grupos 3, 4, 5 y 6: un mes.

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, y a la persona trabajadora no se le podrá aplicar la penalización establecida en el artículo 36. Dicho periodo de prueba se computará a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento y adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Las conversiones de contratos temporales a indefinidos no generan un nuevo periodo de prueba.

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

Artículo 30. Cobertura de vacantes y promoción interna.

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 temporales, tanto para la provisión horizontal como vertical, priorizando la promoción de personas con contrato a tiempo parcial y fijos discontinuos.

1. Las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de trabajo podrán proveerse o amortizarse.

2. En caso de provisión, y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de las personas trabajadoras y publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo o mediante otros procedimientos incluso telemáticos que aseguren la mejor comunicación posible, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

3. Con el fin de potenciar la promoción profesional, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de personas trabajadores en activo y excedentes voluntarios.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

Artículo 31. 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 e identidad de género, afiliación o no a los sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras 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, especialmente de acceso, formación y promoción a todos los puestos de trabajo dentro la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación.

Artículo 32. Plan de igualdad.

1. Las empresas afectadas por este convenio, deberán cumplir las medidas establecidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Los planes que resulten, afectarán a toda la plantilla, teniendo 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.

Artículo 33. Plan de Igualdad. Contenidos y Materias.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

1. El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

Estructura de la plantilla.

Contratación.

Segregación ocupacional.

Promoción.

Formación.

Retribución.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Sensibilización y comunicación.

Se creará la comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, 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.

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

1.ª 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.

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

3.ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan, que deberán ser concretas y medibles.

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

5.ª 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 34. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

1. Las empresas que empleen un número de personal que exceda de cincuenta personas la obligación de reservar el 2% de las plazas laborales a personas trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se regula

el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

El cómputo mencionado se calculará sobre el total de la plantilla de la empresa o entidad independientemente del número de centros de trabajo de aquellas.

Podrían excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado real decreto.

La empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras cualquiera de estas acciones.

Artículo 35. Finalización de la relación laboral.

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

Artículo 36. Cese voluntario.

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

Personal comprendido en el grupo 1, 2: Un mes.

Personal comprendido en los grupos 3, 4, 5 y 6: Quince días.

Para los contratos inferiores a seis meses: Quince días.

El incumplimiento por parte de la persona 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 37. Derecho de subrogación.

Con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo, incluido en el ámbito de este convenio, afectado por la dinámica de sustitución de adjudicatarios en los contratos, se establece el presente artículo, en virtud del cual la adjudicación de un contrato a una entidad o empresa para la gestión de un centro, servicio o programa que venía siendo gestionado anteriormente por otra entidad, supondrá el mantenimiento del empleo a través de la subrogación y de las nuevas contrataciones, en los términos que se desarrollan en este artículo.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo y/o naturaleza y/o personalidad de la empresa o entidad de que se trate, ya sea persona/entidad física, jurídica o de cualquier

clase. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento en los términos y condiciones que se establecen:

1. Para las empresas privadas o entidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que gestionan cualesquiera de los centros, actividades o programas previstos en los ámbitos del presente convenio colectivo, sean éstos de titularidad pública o privada, en los supuestos en los que se produzca el traspaso/cesión/cambio de la gestión, la adjudicación de la concesión a una nueva empresa o entidad, por finalización/rescisión/resolución del contrato y/o concesión y, concurso posterior, o bien cuando no haya concurso, nos encontremos ante un supuesto de rescate del servicio en base al artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, así como en el caso de asunción del mismo por la entidad titular o cualquier otra modificación que modificara el sistema de gestión del servicio, programa, acción, servicio o unidad que se estaba llevando, se estará ante un supuesto de subrogación de los derechos y obligaciones de los/as trabajadores/as con contrato en vigor, considerándose a todos sus efectos que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

En cualquiera de estos supuestos, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que desarrollaban sus funciones en el citado servicio, recurso o unidad productiva y que cuenten con al menos 4 meses de antigüedad.

Lo indicado con anterioridad será también de aplicación en el caso de que una entidad privada decida prestar directamente el servicio.

En este caso la entidad cedente deberá facilitar a la Administración Pública responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la documentación que se relaciona en el apartado.

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.

No será subrogable ni el cónyuge ni el personal con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empresario saliente. Tampoco será subrogable si tiene dicho parentesco con las personas integrantes de su órgano de gobierno y/o Administración, así como el que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa o accionista o socio de la empresa.

Tampoco serán subrogables los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as y los/as trabajadores/as autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el servicio, programa, acción, servicio o unidad en el que se produce por cualquier causa y/o forma el cambio de contratista o recuperación del servicio por la entidad titular, sea o no Administración pública.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de personal trabajador, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación, sumisión que expresamente se declara al respecto de lo establecido en el texto, tablas salariales y anexos del presente convenio.

En el caso de que, por bajas, ausencias, excedencias, o cualquier otra causa, el trabajador o trabajadora haya sido sustituido por un interino/sustituto, 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.

En caso de trabajadores o trabajadoras afectadas por un trámite judicial y finalizado el mismo, éste es readmitido, también estará afectado por la subrogación en las condiciones que se establezcan en este artículo.

Para poder trasladar toda la información requerida a pliegos, es necesario que las empresas deben informar a los órganos de contratación la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación prevista en el artículo 38 del presente convenio, debiendo detallar de cada uno de los trabajadores/as a subrogar la siguiente información con la finalidad de asegurar el mantenimiento de las condiciones por parte de las empresas licitadoras:

Convenio colectivo de aplicación.

Categoría profesional.

Código de contrato.

% de jornada.

Antigüedad.

Fecha de vencimiento de contrato.

Salario bruto anual.

Salario base.

Pluses, especificando su naturaleza.

Otros pactos aplicables tanto colectivos como individuales.

Observaciones: situación de excedencia, suspensión legal, condición de representante legal de los trabajadores y trabajadoras, etc.).

La lista de subrogación deberá presentarse en forma de declaración responsable, de acuerdo con el modelo anexo 6.

2. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los/as trabajadores/as entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los/as trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata o servicio o programa de la empresa saliente.

b) Los/as trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) Los/as trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. En último término, la empresa saliente

pagará a la entrante el coste, por los conceptos de salarios y cargas sociales, de las vacaciones no disfrutadas de los/as trabajadores/as subrogados/as, cuando por efecto de la subrogación, estos disfruten de más días de vacaciones que los que les corresponderían en la nueva empresa subrogada considerando la fecha de efectos de inicio de la actividad de la nueva empresa que se subroga.

d) Los/as trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa. En el caso de que el propósito del cliente al rescindir, rescatar o recuperar el servicio, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, quedará obligado a reincorporar a los/as trabajadores/as afectados/as de la empresa que hasta el momento fue prestadora de dicho servicio.

En el supuesto de que el cliente trasladase sus dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior empresario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo.

3. Obligaciones de las empresas o entidades cesantes y adjudicataria en caso de cambio de la empresa o entidad que gestiona la actividad, programa o el servicio, o en el supuesto de rescate del servicio por la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio.

3.1 Adjudicataria cesante. La Empresa cesante en el servicio:

3.1.1 Deberá notificar por escrito al personal afectado la resolución de la adjudicación o del contrato del servicio que se presta, así como el nombre de la nueva adjudicataria y la fecha prevista de la subrogación, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia. En caso de rescate o asunción o recuperación en cualquier forma del servicio, centro, programa o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio se comunicará al personal los datos esenciales que se conozcan de esta realidad. La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos o expedientes pendientes, laborales o no, o que existan al respecto de organismos oficiales.

Solo responderá la empresa cesante de las obligaciones laborales o con la seguridad social nacidos o generados hasta la fecha de efectos de la subrogación, quedando exonerada la nueva adjudicataria. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 168 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1.2 Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria o de la entidad correspondiente en caso de rescate o asunción en cualquier forma del servicio, programa, centro o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema

de gestión del servicio, con antelación mínima de siete días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la información y documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar el personal trabajador afectado por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, DNI/NIF, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar y número de hijos (en caso de conocerse), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los seis últimos meses y recibos de pago o de liquidación afectantes a dicho período de los seis últimos meses.

c) Copia del modelo RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones) y RNT (Relación Nominal de Trabajadores).

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos cuando existan, así como de las comunicaciones subrogatorias si existieran, y fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los/as trabajadores/as s afectados (ya sean pactos o acuerdos propios o subrogados), incluidas las vacaciones, si estuviesen pactadas o concedidas.

e) Lista de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.

f) Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los 6 meses últimos, con la justificación de ésta.

g) Salarios pactados superiores al convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos 6 meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales o mejoras de cualquier clase a trabajadores/as que se hayan producido en los últimos 6 meses, siempre que éstos no deriven de la aplicación del presente convenio.

h) Calendario laboral.

i) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.

j) La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos, sean o no laborales, pendientes de organismos oficiales.

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

l) 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 impagados o descubiertos continúe siendo de la empresa saliente.

m) En todo caso, la empresa o entidad infractora debe responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

3.1.3 Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo por todos los conceptos hasta el momento del cese en la adjudicación, así como hacer frente a todas las

obligaciones existentes con acreedores de cualquier clase, incluso con Hacienda, Seguridad Social u Organismos públicos o Administraciones públicas.

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones.

3.1.4 Responderá de las consecuencias derivadas del incumplimiento de lo anteriormente expuesto, así como de la falsedad o inexactitud manifiesta de la información facilitada que puedan producir error o confusión a la empresa o entidad adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los/as trabajadores/as indebidamente subrogados.

3.2 Nueva adjudicataria.

La Empresa o entidad adjudicataria del servicio, programa, centro o unidad o la entidad que lo recupere/rescate en cualquier forma el servicio o unidad o la resultante como adjudicataria de la modificación del sistema de gestión:

3.2.1 La totalidad de los trabajadores y trabajadoras deben ser subrogados con la antigüedad adquirida hasta la fecha de cese de la empresa saliente, de manera que la empresa entrante continuará computando dicha antigüedad a todos los efectos, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que cuenten con, al menos, los seis meses previstos anteriormente y que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente. Deberán respetarse las vacaciones si ya estuviesen concedidas, acordándose el descuento de haberes si hubiese lugar respetándose lo establecido en los artículos 10 y 11 del presente convenio.

3.2.2 No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el adjudicatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los/as trabajadores/as, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto o suspendido, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa o entidad pública o privada.

3.2.3 En el supuesto de que un servicio o unidad finalice en fecha concreta y la nueva adjudicación o el rescate o asunción del servicio/unidad/programa o el cambio de gestión posponga su nueva puesta en marcha, se estará en el supuesto de suspensión conforme a la normativa vigente en cada momento de las relaciones laborales de los/as trabajadores/as que se subrogan durante el tiempo en que el servicio o unidad no esté operativo, todo lo cual sin perjuicio de la subrogación que se establece imperativamente en el presente artículo.

4. Subrogación de los representantes de los/as trabajadores/as.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores/as a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente para el centro o unidad afectada por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los/as trabajadores/as del Centro de Trabajo objeto de subrogación.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también a ser subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

La nueva empresa o entidad adjudicataria del servicio que se subroga en las relaciones laborales no responderá de ninguna de las obligaciones pendientes en la fecha de efectos de la subrogación por parte de la anterior empresa.

5. La subrogación del presente artículo será aplicable incluso en el supuesto de que se trasladen las dependencias en las que se presta el servicio o actividad.

A efectos de evitar la competencia desleal que pueda alterar la libre concurrencia, se pacta expresamente que los/as trabajadores/as que se hayan incorporado a una nueva entidad en virtud de la subrogación empresarial prevista en este artículo, conociendo las condiciones preexistentes de los/as trabajadores/as en las que licitaba en igualdad de oportunidades respecto al resto de entidades concurrentes, no podrán ver perjudicadas sus condiciones laborales mediante la aplicación de un convenio de empresa, durante al menos, un periodo de 3 años a partir de la fecha de subrogación, siempre que permanezca vigente el presente convenio, y salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el concesionario y los representantes de los/as trabajadores/as una vez consumada la subrogación.

La presente regulación de la subrogación empresarial se pacta con independencia de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a los supuestos contemplados expresamente en el mismo.

CAPÍTULO VI

Política salarial

Artículo 38. Estructura salarial.

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

Retribución mensual de la persona trabajadora fijada en función del grupo y puesto de trabajo a la que pertenece y los complementos personales que le corresponda. La retribución de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial será proporcional a la jornada máxima efectiva de trabajo establecida en el presente convenio.

Las nóminas deben ser entregadas a las personas 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. El interés por mora del salario será el diez por ciento anual de lo adeudado.

Artículo 39. 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 de los fijados como de trabajo en el calendario laboral de cada persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1 de este convenio colectivo.

Las personas 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, la persona 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 40. Complemento de nocturnidad.

Percibirán el complemento de nocturnidad las personas 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:

$$\text{Comp. de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base mensual}}{\text{Jornada máxima anual}} \times 14 \times 0{,}15 \times \text{n.º horas nocturnas trabajadas}$$

El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que, en la actualidad y por cualquier título, pudiera venir percibiendo las personas 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 41. Complemento de responsabilidad.

Se establece con el fin de remunerar a aquellas personas 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 42. Complemento por prestación de servicios con pernocta de los usuarios del servicio.

Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de las personas trabajadoras cuando realizan servicios presenciales que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio en campamentos casas de colonias y otros equipamientos similares y cuando se cumplan las condiciones reguladas en el artículo 53, del presente convenio colectivo, relativas a la jornada por prestación de servicios con pernocta de los usuarios del servicio de trabajo en estos centros.

Su retribución será de 22 euros brutos por cada día de prestación de servicio. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de nocturnidad.

Este complemento diario, se abonará íntegro, no siendo proporcional al porcentaje de jornada realizada y tendrá consideración de no compensable y no absorbible con otros conceptos salariales que perciban las personas trabajadoras, incluyendo el SMI.

Artículo 43. Complemento de dedicación.

Este complemento se devenga por el tiempo de preparación, evaluación, programación, reuniones, uso de medios propios, así como cualquier otra función de igual o similar naturaleza necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo, percibirán un complemento mensual de doce pagas denominado «de dedicación». Este complemento compensa las tareas inherentes a la preparación de las actividades y, por tanto, no conlleva ningún incremento de la actividad presencial en la empresa.

Este complemento es proporcional a la jornada y tiene la consideración de no compensable y no absorbible.

A partir de la publicación del presente IV convenio Colectivo en el BOE, el Complemento de Dedicación que se venía abonando, queda integrado en el Salario Base.

Artículo 44. Retribuciones.

A partir del día 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027, las tablas salariales serán las que figuran en el anexo 3, Tablas A, B y C del presente Convenio Colectivo.

Las tablas recogidas en el anexo 3 Tabla A), se aplicarán a los salarios de las personas trabajadoras que presten servicios en todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el

ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio, acuerdo marco u otras fórmulas legales), cuyo inicio del expediente de contratación se haya iniciado con posterioridad a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado», aunque su fecha de efectos económicos solo tendrá lugar desde la fecha en que se inicie la ejecución de los nuevos contratos o subvenciones derivados de los indicados procedimientos de licitación o contratación. Las tablas de este apartado A no son aplicables a prorrogas de contratos o de servicios anteriores a la publicación del presente convenio que no contemplen en sus pliegos la revisión de precios como consecuencia de actualizaciones de convenio.

Las tablas recogidas en el anexo 3, Tabla B), se aplicarán a los salarios de las personas trabajadoras que presten servicios en actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio no incluidos en el párrafo anterior. En este caso los efectos económicos de las tablas serán los indicados en las cabeceras de las mismas. Las tablas de este apartado B) serán aplicables, así mismo, a las prórrogas de contratos o de servicios anteriores a la publicación del presente convenio que no contemplen la revisión de precios como consecuencia de actualizaciones de convenio. En ningún caso la aplicación de estas tablas determinará una disminución de las retribuciones globales que por cualquier causa la persona trabajadora venga percibiendo anteriormente.

A partir del día 1 de octubre de 2027, las tablas de aplicación a los salarios de todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente convenio serán las que figuran en el anexo 3, Tabla C) del presente Convenio Colectivo.

Artículo 45. Cláusula de inaplicación salarial.

Aquellas empresas o entidades que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción no pudiesen hacer frente a las condiciones pactadas en el presente convenio, deberán acreditar, objetiva y fehacientemente, las causas por las que dichas condiciones ponen en peligro la viabilidad de la empresa o entidad.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras. En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de discrepancias en la negociación del acuerdo, tanto la empresa como la representación legal de las personas trabajadoras o comisión designada en su representación, pueden solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.

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 representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, o comisión designada en su representación o, en su caso 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 Paritaria tendrá las atribuciones y deberes siguientes:

a) Los técnicos designados por las partes que integran la Comisión Paritaria, tendrán acceso a toda la documentación necesaria para estudiar y comprobar la solicitud.

b) 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.

c) 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.

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

e) 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 46. Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

De conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de

una decisión unilateral del empresario o empresaria de efectos colectivos, la cual ha de seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidas 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 VII

Jornada, horarios, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 48. Jornada de trabajo.

Desde la entrada en vigor del presente convenio 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.

En lo relativo al calendario laboral, se estará a lo establecido al artículo 54 del presente convenio colectivo.

Artículo 49. Jornada irregular.

La jornada irregular se podrá aplicar en las empresas cuando se produzca una mayor demanda de servicios que no puedan ser atendidos con la jornada ordinaria semanal. La jornada irregular no podrá superar en ningún caso la utilización de 100 horas del cómputo de jornada anual de tiempo efectivo de trabajo.

La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 50 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, respetando los periodos de descanso diario y semanal. Las 50 horas semanales son aplicables a contratos a tiempo completo, aplicándose la proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial.

En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan, en cómputo mensual, la persona 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 persona 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 de la persona trabajadora que no hayan sido utilizadas por la empresa a 31 de diciembre, o la finalización de la relación laboral, estas serán para su beneficio sin que le puedan ser exigidas su realización posteriormente, o sin que se le pueda descontar de su finiquito a la finalización de la relación laboral.

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 las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia o discapacidad.

La jornada irregular no será de aplicación en el ámbito de los comedores escolares.

La jornada irregular se verá limitada en los casos de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial que a la vez estén contratados en otras empresas o entidades cuando hay incompatibilidad horaria. Esta circunstancia se tendrá que demostrar fehacientemente por parte de la persona trabajadora.

Las horas de jornada irregular deberán presentarse en el calendario y siempre de manera informada a la representación legal de las personas trabajadoras, la cual, realizará el seguimiento de la aplicación de la jornada irregular.

Se fijará, de común acuerdo, una fecha anual para la devolución de las horas, con un tiempo máximo de 3 meses para su devolución.

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 realización tendrá un carácter voluntario y su compensación, como criterio general, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica en el mes siguiente a su realización, 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, 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 disfrutará de 36 horas semanales ininterrumpidas de descanso. Las personas trabajadoras afectadas por esta circunstancia disfrutaran, al menos, de un sábado y un domingo consecutivos libres cada dos semanas, exceptuando a las personas trabajadoras afectadas por la regulación del artículo 53 del presente convenio colectivo.

En el caso de que la persona trabajadora haya sido contratada para desarrollar su actividad en fines de semana y/o festivos, la persona trabajadora disfrutará de 36 horas ininterrumpidas de descanso en otro momento de la semana.

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 exceptuando a las personas trabajadoras afectadas por la regulación del artículo 53 del presente convenio colectivo.

Artículo 52. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas 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 períodos de cese de actividad o de menor actividad de las empresas o centros de trabajo considerados individualmente.

En aquellas empresas cuya actividad principal esté regulada por el calendario escolar sus trabajadores y trabajadoras disfrutarán, preferentemente, al menos un 50 % de sus vacaciones en el periodo estival.

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 período.

Si con anterioridad al inicio de las vacaciones la persona 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 período, de común acuerdo entre las partes, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando la persona trabajadora preste servicios en diferentes actividades y/o centros de trabajo diferentes, dentro de la misma empresa, los periodos vacacionales tendrán que ser coincidentes en los distintos calendarios laborales que les puedan afectar.

Artículo 53. Jornada por prestación de servicios con pernocta de los usuarios del servicio.

Cuando se realicen servicios presenciales que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio en campamentos, casas de colonias, albergues, y otros equipamientos similares, y dada la especificidad del servicio, se establece la necesidad de realizar jornadas diarias de hasta 10 horas, de media, en cómputo semanal. En atención a esta realidad, las personas trabajadoras recibirán el complemento establecido en el artículo 42, o bien de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se compensará con periodos equivalentes de descanso retribuido.

En el caso, de que, de común acuerdo, se compense con el correspondiente tiempo de descanso retribuido equivalente, este deberá quedar incluido en el contrato de trabajo, en días adicionales a los días de actividad efectiva de la persona trabajadora.

Cuando las personas trabajadoras de estos centros realicen una jornada diaria igual o inferior a 8 horas y no permanezcan en el centro el resto de la jornada, se entenderá que, en estos casos, no se cumple la especificidad recogida en el presente artículo y tendrán derecho a retribución con arreglo a los salarios recogidos en el anexo 3 para las categorías de «Coordinador/a de actividades y proyectos de centro» o de «Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre» del grupo III de la clasificación profesional de este convenio. Cuando la persona trabajadora simultanee ambas situaciones, se aplicará la tabla salarial correspondiente a cada puesto de trabajo, sin que esta situación se considere modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 54. Calendario laboral.

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

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. La empresa elaborará el calendario laboral, independientemente de que se tenga representación legal de las personas trabajadoras o no y siempre antes del comienzo del año laboral.

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 las personas trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, la representación legal de las personas

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 Economía Social 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 persona trabajadora, sus días de trabajo y sus descansos, debiendo computarse como tiempo de trabajo las horas realizadas por la persona 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, una persona 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 40 del presente convenio.

CAPÍTULO VIII

Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 55. Principios generales. Objetivos de la formación.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas 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 las personas 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, personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

4. La formación y capacitación de la persona 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 las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas 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) Favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como herramienta para favorecer 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.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del anexo I, del RD 1026/2024, de 08 de octubre.

Artículo 56. Tiempo de formación.

1. El tiempo de formación para cada persona 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 persona empleada, 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, como medida de acción positiva, se potenciará el acceso de los colectivos desfavorecidos 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. La acumulación de estas horas quedará condicionada a la duración del contrato, que tendrá que ser superior al periodo que se pretenda acumular.

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.

Artículo 57. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

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

Esta Comisión está 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 adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, patronal y representación sindical, recogiéndose 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:

1. 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 personas trabajadoras destinatarias a las acciones formativas y criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional sectorial con el sistema de clasificación profesional.

2. 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.

3. Conocer y promover la formación profesional para el empleo entre las empresas y las personas trabajadoras, favoreciendo especialmente el acceso de aquellos colectivos más vulnerables frente al empleo.

4. Realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de la oferta formativa sectorial impartida en el ámbito del convenio.

5. Examinar las discrepancias, y en su caso mediar, en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de las personas trabajadoras 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.

6. Realizar una memoria anual de aplicación de los acuerdos, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el sector.

7. Vigilancia del cumplimiento de acceso a la formación de los colectivos recogidos en el artículo 55.1 e) del convenio.

8. 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, deberán cumplir lo previsto en materia de derechos de información, consulta y competencias de la representación legal de los trabajadores recogidos en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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 las personas 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 las personas 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 las personas 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. Ese Plan debe dar prioridad a los colectivos recogidos en el artículo 55.1 e) del convenio.

3. 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, las personas trabajadoras afectadas 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.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el último 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras elaborarán los criterios objetivos para la asistencia a los cursos de formación de los trabajadores y trabajadoras, para ello se tendrá en consideración:

Las personas trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas, de carácter obligatorio diseñadas por la empresa.

A aquellas otras 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.

Dar prioridad a los colectivos recogidos en el artículo 55.1 e) del convenio.

Cualquier criterio que garantice el cumplimiento de los objetivos de la formación continua.

CAPÍTULO IX

Permisos y excedencias

Artículo 64. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, con el aviso y comunicación del hecho causante, tiene derecho a 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 cuatro días en el caso de nacimiento de un hijo o una hija, cuando el progenitor distinto de la madre biológica no pueda acogerse al derecho de suspensión de su contrato recogido en el artículo 70.3 de este convenio colectivo.

b) Cinco días en caso de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o de un pariente hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de hospitalización este período podrá ser discontinuo.

b) bis) Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) El día de la ceremonia de matrimonio o pareja de hecho de un pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días en caso de desplazamiento en más de 100 kilómetros por la ceremonia de matrimonio o pareja de hecho de un pariente hasta 1.º grado.

d) Un día por el traslado de domicilio habitual sin cambio de municipio. Dos días si el cambio de domicilio afecta en más de 100 kilómetros.

e) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, con independencia de su orientación sexual e identidad de género.

f) Las personas trabajadoras tendrán derecho ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de

adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día para la asistencia y realización de exámenes oficiales que liberen materia.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador o trabajadora sea indispensable.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de 15 horas anuales retribuidas, proporcionales a la jornada anual de trabajo, en cualquier caso, contarán con un mínimo de 2 horas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto de la propia persona trabajadora como de hijos o hijas menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos o hijas menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Normas generales:

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos anteriores, las ausencias se conceden en días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que este se produzca en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras el que se produzca el hecho que lo causó.

A los efectos los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.

Artículo 65. Permisos no retribuidos.

Todo el personal puede solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año y como máximo se podrán disfrutar en cuatro períodos.

Entre otras causas personales, el personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

Para asistencia a tutorías y reuniones escolares.

Asistencia médica del propio trabajador/a en los Servicios Públicos de Salud.

Acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 18 años que deberá ser justificada posteriormente a la visita médica del menor.

Acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta primer grado de consanguinidad o afinidad familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

En todos los supuestos anteriores, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute del permiso no retribuido cuando haya excedido el volumen de horas anuales recogido en el artículo 64. K) para esos mismos supuestos.

La solicitud y concesión de estos días de permiso no retribuidos deberá cumplir en su tramitación con los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora indicará el número de días en los que se extenderá el tiempo de permiso.

b) La persona 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 La persona trabajadora sin poder cumplir los plazos previstos en este artículo se abordarán por la dirección de la empresa con carácter extraordinario.

Estos permisos no podrán ser nunca antes o después de vacaciones, o entre días considerados festivos.

La empresa en el caso que se cumplan los requisitos anteriores, no podrá denegar dicho permiso, exceptuando en el caso de justificar la afectación negativa del permiso en el buen funcionamiento del servicio.

A los efectos de los artículos 64 y 65 de este convenio, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

CAPÍTULO X

Suspensión de la jornada de trabajo

Artículo 66. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

o) Disfrute del permiso parental.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. En todos los supuestos de suspensión del contrato de trabajo recogidos en el presente artículo, las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Artículo 67. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria:

La excedencia voluntaria se puede conceder a la persona trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todas las 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 persona trabajadora en otro sentido.

La persona 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.

La persona trabajadora solicitará la reincorporación al puesto de trabajo con un plazo mínimo de un mes de antelación.

2. 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.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa y/o entidad por escrito con una antelación de un mes, desaparecida la causa que motiva la excedencia, deberá reingresar al mes siguiente.

Las personas 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.

3. Excedencia por cuidado de hijo o hija o familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras que requieran atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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 otra persona trabajadora suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 68. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

La persona trabajadora, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción diaria 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/a, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de

su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o la hija o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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 las personas trabajadoras que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 69. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos recogidos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores excepto en los señalados en las letras a) y b) de este artículo, en que se estará a lo pactado.

1. Suspensión del contrato por Incapacidad Temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

2. Suspensión del contrato por ejercicio de cargo público o funciones sindicales.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

3. Suspensión del contrato por nacimiento de un hijo o una hija.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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 biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión

obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

En el caso de nacimiento múltiple, la suspensión del contrato será de dos semanas adicionales por cada hijo a partir del primero.

4. Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se

constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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 este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

5. Suspensión del contrato de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

6. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

En el supuesto 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 en que se

inicie la suspensión del contrato por parto 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.

7. Suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En este supuesto, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el/la juez/jueza podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado, se 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 o la empresaria y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar al empresario o la empresaria, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 71. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPÍTULO XI

Dietas y desplazamientos

Artículo 72. Dietas y desplazamientos.

1. Dietas.

Si por necesidades del servicio, de carácter extraordinario, la persona 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 la persona trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá como suplido, la cantidad de 0,26 euros por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO XII

Código de conducta laboral

Artículo 73. Faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasifica, según la importancia, en:

a) Faltas leves.

b) Faltas graves.

c) Faltas muy graves.

Artículo 74. Faltas leves.

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 75. 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 la persona 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.

4. Comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

Artículo 76. 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 o compañeras 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 77. 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 a la persona trabajadora, indicando la fecha y el hecho que la motiva. Se debe remitir copia de la comunicación a la representación legal de las personas 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 e identidad de género ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

Artículo 78. Expediente sancionador por faltas muy graves.

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

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

2. La persona 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 a la persona 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.

En caso de apertura de expediente sancionador con motivo de una falta grave o muy grave derivada de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus formas o miembros de la comunidad educativa, personas trans o colectivo LGTBI, la empresa cuando existan indicios fundados podrá, como medida cautelar suspender de empleo a la persona que esté realizando estos hechos mientras se sustancia la instrucción correspondiente.

Artículo 79. 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 80. 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 81. 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 las personas 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 e identidad de género, 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 82. 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 del ET), a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (artículo 40.4. y 49.1.m del ET) recogidos en los artículos 16 y 17 del presente convenio; a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (artículo 45.1.n y artículo 48.8 del ET) y a la extinción de su contrato de trabajo (artículo 55.5.b del ET).

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 XIII

Derechos sindicales

Artículo 83. De todos los trabajadores y trabajadoras.

Ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todas las personas 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 84. 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 85. 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 todas las personas 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 las personas trabajadoras se podrá acordar, por pacto expreso, el uso de los instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de las personas trabajadoras 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 86. De las secciones sindicales en la empresa.

Las personas trabajadoras afiliadas 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 87. 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, avisando previamente y justificándolo posteriormente.

Artículo 88. 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 XIV

Mejoras sociales

Artículo 89. Cobro durante el periodo de IT.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora 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, las personas trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimo primer día de la baja el 75 % de la base reguladora del mes anterior a su baja.

Artículo 90. Hijos/as con discapacidad.

Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad 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.

Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad, 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 91. Vestuario y material.

A las personas 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 92. 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 a la persona trabajadora desde el principio del litigio hasta su finalización, para el supuesto de que le fuera reclamada o pudiera derivarse de responsabilidad civil contra la persona trabajadora por el accidente producido.

Artículo 93. Jubilaciones.

A este respecto se estará a lo establecido en la actual legislación española.

No obstante, las empresas y/o entidades y sus personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, 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 XV

Seguridad y salud laboral

Artículo 94. Seguridad y salud laboral.

1. Información a las personas trabajadoras 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.

2. Información a las personas 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 las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) 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.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) 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 las personas 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 toda persona 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 95. Vigilancia de la salud.

1. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de las personas 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 de la persona 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 de la persona 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.

Las personas 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 la persona 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 las personas 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 y delegadas 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 las personas 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 de la persona 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 96. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de las personas 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.

Las personas trabajadoras, no serán empleadas 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 97. 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 Real Decreto 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 de 25 de enero), de 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 98. Delegados y delegadas de prevención.

Los delegados y delegadas 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 artículo 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 y delegadas 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 Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 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.

d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.

f) 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 y delegadas de prevención, de una parte, y por el empresario o empresaria y/o sus representantes en número igual al de los delegados y delegadas 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 las personas 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 99. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales se impartirá a cada una de las personas 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 artículo 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 la propia persona trabajadora, para sus compañeros o compañeras o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

Artículo 100. 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 (2023-2027) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 14 de marzo de 2023, y en el marco de las actuaciones previstas en sus objetivos se incluye, fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas 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 (2023-2027) 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 las personas 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 las personas 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 personas trabajadoras 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/a representante por cada uno de los/las 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 o Presidenta y un Secretario o Secretaria de entre sus miembros. Los cargos de Presidente o Presidenta y Secretario o Secretaria serán rotativos, cada año, recayendo alternativamente, en un/a representante de la patronal y en un/a 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 y las asesoras 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).

CCOO enseñanza

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

Articulación de la negociación a través del reconocimiento de convenios colectivos preexistentes en sus ámbitos funcionales concurrentes con el ámbito funcional del IV Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y de Animación Sociocultural.

La necesidad de cohesión y organización del ámbito estatal de negociación colectiva, obligó a la concordancia y reconocimiento de los convenios colectivos preexistentes al Primer Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y de Animación Sociocultural.

Este cuarto convenio colectivo marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural articula y vertebra la futura negociación colectiva en el sector, respetando lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Así quedan expresamente reconocidos como convenios preexistentes a este cuarto Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, los que ya lo fueron en los anteriores Convenios Colectivos Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural en sus ámbitos funcionales concurrentes:

Conveni col.lectiu del sector del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya. Código convenio n.º 79002295012003.

Convenio colectivo territorial de Bizkaia del sector de Intervención Social. Código convenio n.º 48006185012006.

Convenio Colectivo para las empresas del Sector de Hostelería de Álava. Código de convenio n.º 01000755011981.

Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa de 2008-2010. Código de convenio n.º 20000705011981.

Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Bizkaia. Código de convenio n.º 48001205011981.

Convenio Colectivo de Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadoras de patio dependientes del departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco para los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 correspondiente a los años escolares (hasta 31 de agosto de 2009). Código de convenio n.º 86002445012005.

Convenio Colectivo de empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno vasco para los años 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007 correspondiente a los años escolares (hasta 31 de agosto de 2008). Código de convenio n.º 86002235012003.

Convenio colectivo del sector de ludotecas y tiempo libre de Aragón. Código convenio n.º 72000185012002.

Sin perjuicio de excluir cualquier otro convenio colectivo que pudiera existir en ámbitos inferiores.

Disposición adicional segunda.

No difusión de datos personales. La difusión de datos personales estará sometida a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Disposición adicional tercera. Adaptación a la normativa.

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

Disposición adicional cuarta. Mesa Técnica.

En el período de los seis primeros meses desde la entrada en vigor de este convenio, se creará una Mesa Técnica, para el estudio de la Clasificación profesional y aplicación de los Grupos Profesionales.

Estará constituida por un o una representante por organización firmante del convenio, las reuniones de esta Mesa Técnica serán a petición de cualquiera de los miembros, salvo que por necesidad requiera de mayor frecuencia. Esta Mesa Técnica dará traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de los acuerdos alcanzados.

Dentro de las funciones que tiene esta mesa, está el estudio y adecuación de la Clasificación y grupos profesionales, aclaración de funciones de puesto y modificación derivada de la aplicación del convenio en esta materia con el objetivo de adaptar lo más posible la Clasificación Profesional a la realidad del sector.

Disposición adicional quinta.

La comisión paritaria del presente convenio velará por la efectiva ejecución del mismo en todos sus ámbitos, evitando cualesquiera prácticas para eludir su cumplimiento, y ejercerá las acciones pertinentes a tal fin, promoviendo que empresas, personas trabajadoras y Administraciones públicas se sujeten al mismo.

Disposición adicional sexta.

Todas aquellas entidades que gestionen centros, programas o recursos a los que sea de aplicación el presente convenio colectivo y que, a su vez, dicha gestión haya sido obtenida a través de concurso público y posterior contrato con la Administración, regulado éste al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, deberán cumplir con todo lo preceptuado en la citada ley. Por tanto, a tenor de lo establecido en su artículo 35 es obligación de la empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación. En este caso, el Convenio Colectivo del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural en vigor.

Por otra parte la citada Ley 9/2017 establece en su artículo 100 que en los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia y en el artículo 211 afirma que el

impago de los salarios o el incumplimiento de las condiciones establecidas en el convenio colectivo es una causa de resolución del contrato. Ello supone que las condiciones salariales del personal previsto en la propia norma que se hallen adscritas a un contrato de servicios o de concesión de servicios con una entidad del sector público, deberán contemplar lo preceptuado tanto en la citada Ley de Contratos del Sector Público como en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional séptima.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo sobre Aplicación de Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de determinadas actividades que se desarrollen en Ceuta y Melilla, derivado de la entrada en vigor de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Disposición adicional octava.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Disposición adicional novena.

Las empresas deben crear, con la participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición transitoria primera.

A partir de la publicación de este IV CC Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural en el BOE, el Complemento de dedicación del artículo 43 quedará integrado en el salario base que corresponda a las personas trabajadoras que lo percibían.

CCOO enseñanza

ANEXO I

Clasificación profesional

Grupo I. 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 II. Personal Directivo y de Gestión

Es el personal que dirige por tener a su cargo áreas concretas de la entidad, gestionando los recursos necesarios, tanto en el diseño, seguimiento y elaboración de proyectos 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 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 los recursos humanos adscrito a los mismos y las relaciones con el cliente con un alto grado de autonomía.

Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre: Es quien supervisa a 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, organiza reuniones, controla y gestiona el material, y elabora las memorias de proyectos de gestión y de contenido pedagógico.

Titulado/a de Grado: Es quién reuniendo el requisito de titulado de grado, realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan. Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de las competencias transversales comunes al sector.

Técnico/a de Gestión: Es quien tiene a su cargo el diseño y la organización de proyectos educativos, pedagógicos, de la empresa o entidad. Dependiendo de él, las diversas funciones de diseño y ejecución, estando al tanto de la legislación y las

disposiciones oficiales. Así mismo, será responsable de las tareas administrativas y de gestión para dar cobertura al diseño y organización de dichos proyectos.

Titulado/a de Grado, Técnico/a de atención especializada en yacimientos arqueológicos y centros de interpretación patrimonial y museístico asociados a los mismos: Es quien, reuniendo el requisito de titulado de grado, realiza tareas complejas y de impacto dentro de yacimientos o parques arqueológicos que exigen la titulación específica de grado para las actividades de divulgación y dinamización que sobrepasen las funciones de las categorías inferiores, con la necesidad de titulación habilitante para yacimientos y parques arqueológicos, además de las competencias transversales comunes al sector.

Titulado/a de Grado en Biblioteca, Técnico/a en gestión, Técnico/a de atención especializada, Dinamizador de Biblioteca: Es quien, reuniendo el requisito de titulado de grado en biblioteconomía, ciencias de la educación o afines, y/o experiencia acreditada, será el encargado de realizar las actividades propias de la gestión bibliotecaria mediante el manejo de programas específicos de gestión bibliotecaria encargándose de: la catalogación del material documental, gestión de bases de datos, control de suscripciones periódicas, gestiones administrativas y presupuestarias, búsqueda y verificación de datos bibliográficos, o realiza tareas complejas relativas al diseño y ejecución de programas de animación lectora o cultural, incluyendo programación, desarrollo de materiales didácticos o pedagógicos, planificación y evaluación de actividades educativas y dinamizadoras en el ámbito de biblioteca.

Grupo III. Personal de Atención Directa en Equipamientos de cultura de proximidad, servicios de ocio educativo y servicios socioculturales

Es el personal que tiene responsabilidad directa en el desarrollo los proyectos y que tiene una atención directa con los usuarios/as.

Técnico/a Especialista: Es quién reuniendo la formación necesaria, es contratado para cumplir una función específica de su titulación que pueda ejecutarse con autonomía, así como con el conocimiento y capacidades necesarias para utilizar instrumentos y técnicas propias necesarias para el desarrollo del proyecto que se trate. Podrán desarrollar su tarea en cualquier organización que contemple la realización de programas del ámbito funcional del convenio, con apoyo y dirección de un profesional de nivel superior.

Técnico/a Especialista Auxiliar de biblioteca: Es quien, reuniendo la formación requerida, así como conocimiento y capacidades necesarias para utilizar instrumentos y técnicas necesarias para realizar de forma autónoma las actividades propias de biblioteca: preparación de fondos para el préstamo, manejo de programas informáticos de gestión bibliotecaria, préstamo, devolución, propuestas para las adquisiciones de ejemplares mediante listas de compra, asesoramiento a usuarios, gestión de canés de usuario, expurgo, creación de materiales de difusión bibliotecaria.

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.

Mediador/a intercultural educativo: Es quien, reuniendo la formación específica y especializada correspondiente, ejerce funciones de planificación, gestión y evaluación en

programas interculturales, facilitando la comunicación entre culturas diferentes, siempre dentro de programas socioculturales.

Mediador/a Cultural: Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, diseña y ejecuta programas y actividades para acercar los contenidos de exposiciones, museos, centros culturales y de interpretación del patrimonio cultural a visitantes y público. Elabora materiales didácticos y pedagógicos sobre contenidos culturales, artísticos y patrimoniales. Así como la gestión y coordinación con otros departamentos de la programación de actividades culturales.

Experto/a en Talleres o tallerista: Es quien imparte talleres y actividades en equipamientos culturales, deportivos, educativos y se encarga de ejecutar y desarrollar los contenidos que le son encomendados por el proyecto en el que se marca su actividad. Realiza una labor educativa, siguiendo pautas metodológicas y pedagógicas propias del proyecto. Requiere de un elevado y consistente nivel de formación, tanto a nivel teórico como práctico, avalado por titulaciones o certificados oficiales y/o experiencia acreditada.

Informador/a Juvenil: Es quien desarrolla su actividad profesional, en las áreas de organización y gestión de los servicios de información para jóvenes, que respondan a los intereses y necesidades de estas áreas de población desarrollando acciones de información, orientación dinamización de la información, promoviendo actividades socioeducativas en el marco de la educación no formal.

Informador/a: Es quien, estando en posesión de la titulación requerida, realiza actividades de divulgación e información sociocultural (de centros cívicos, eventos socioculturales de museos y espacios patrimoniales cualquier otra especialidad asimilada). Se entienden comprendidos en este puesto de trabajo aquellas personas que realizan las tareas descritas para el puesto de trabajo en exclusiva. Si realizan tareas propias de puestos de trabajo superiores, se retribuirán en proporción del porcentaje de jornada realizada en cada uno de los puestos de trabajo.

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 en los actos que se celebren en los museos y centros de ocio educativo y sociocultural. Se entienden comprendidos en este puesto de trabajo aquellas personas que realizan las tareas descritas para el puesto de trabajo en exclusiva. Si realizan tareas propias de puestos de trabajo superiores, se retribuirá en proporción del porcentaje de jornada realizada en cada uno de los puestos de trabajo.

Controlador/a de sala: Es la persona que tiene por función la orientación y la circulación de los asistentes a los actos que se celebran en los museos, espacios patrimoniales, y centros de ocio educativo y sociocultural, reparto de boletines informativos y audio guías, recepción y orientación de los grupos. Se le puede encomendar la tarea de entrega y recogida de los formularios de datos para los estudios y valoración que los usuarios hacen de la oferta educativa de los museos o equipamientos culturales. Se entienden comprendidos en este puesto de trabajo aquellas personas que realizan las tareas descritas para el puesto de trabajo en exclusiva. Si realizan tareas propias de puestos de trabajo superiores, se retribuirá en proporción del porcentaje de jornada realizada en cada uno de los puestos de trabajo.

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 de 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 y tiempo libre: Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, dinamiza el desarrollo de los programas de ocio educativo y/o tiempo libre, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias, dirigidos al desarrollo grupal e individual de sus componentes.

Esta categoría es de aplicación al personal comprendido en los siguientes puestos de trabajo, entre otros: monitor/a de aula matinal, transporte escolar, comedor escolar, de programas y proyectos en el medio natural, de actividades extraescolares, de colonias y campamentos, de actividades de vacaciones y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.

Grupo IV. Personal de Atención Directa en servicios de casas de colonias y campamentos que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio

Es el personal que tiene atención directa con los usuarios/as en servicios de casas de colonias y campamentos que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio.

Coordinador/a de actividades y proyectos de centro en servicios de casas de colonias y campamentos que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio: 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 de 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 y tiempo libre en servicios de casas de colonias y campamentos que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio: Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, dinamiza el desarrollo de los programas de ocio educativo y/o tiempo libre, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias, dirigidos al desarrollo grupal e individual de sus componentes.

Grupo V. Personal de Administración

Oficial administrativo: Es la persona responsable de las tareas administrativas y que puede coordinar a otro personal administrativo.

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.

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

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

Grupo VI. 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.

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.

Empleado/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.

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

Auxiliar de Servicios Generales: Es quién distribuye, controla el tránsito de personas reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas. No tendrán como función el cuidado de menores a su cargo. Esta categoría incluiría el puesto de Portero/a, Celador/a.

La definición realizada de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones con el objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

enseñanza

ANEXO II

Situación especial campamentos y casas de colonias que conlleven la pernocta de los usuarios del servicio y acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo

Las condiciones particulares en las que se realiza la actividad de campamentos de verano, casas de colonias y actividades asimilables a las anteriores con menores custodiados, justifican una regulación específica y diferenciada. En primer lugar, el ámbito donde se presta la activad, fuera del hogar familiar, por completo ajeno al común denominador de las relaciones laborales que se resuelven en entornos de actividad productiva.

En segundo lugar, el especial entorno de confianza y convivencia necesario eleva más allá de una relación laboral común este tipo de actividades que compatibilizan la incorporación al mercado laboral de un alto número de trabajadores, inducidos por un elevado sentido vocacional.

Conservando, por ello, esta relación laboral especial singularidades propias que explican un tratamiento diferenciado respecto a la relación laboral común y convencional.

Registro de jornada de trabajo:

Atendiendo a la singularidad de los campamentos, casas de colonias y actividades similares que conlleven presencia obligatoria y/o pernoctación en el centro de trabajo, las horas de inicio y final de la jornada laboral no será el tiempo que el trabajador/a se encuentre en las instalaciones.

La jornada laboral se considerará cuando se tenga una prestación efectiva de las actividades con los alumnos y/o usuarios, el registro de la jornada deberá ser diario, en el mismo día de su realización, registrándose al inicio y fin de la jornada donde aparecerá la distribución de la jornada incluidos los descanso, debiendo de ser firmado por la persona trabajadora y el responsable o superior de ella. Cuando la persona trabajadora no tenga una prestación efectiva de actividades con alumnos y/o usuarios, podrá disponer libremente su tiempo, sin perjuicio de poder atender, voluntariamente, cualquier solicitud de actividad extraordinaria por parte de la empresa.

El método de inscripción horaria, será preferentemente telemático, siempre que se garanticen los requisitos legalmente exigidos. La elección del método de registro se hará mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que podrán emitir un informe al respecto.

A efectos del control de la jornada diaria de trabajo, el inicio y la hora de la actividad deberán acreditarse a través de un sistema veraz, fiable e inmutable, sin necesidad de marcar en el registro las interrupciones por paradas habituales, pausas, tiempo entre servicios y tiempo para comer, entre otros, tiempo de trabajo efectivo, salvo que exista un pacto expreso o condición más beneficiosa de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

Fuera del horario asignado, sólo se considerará tiempo de trabajo efectivo la realización de actividades comunicadas y previamente autorizadas por el superior jerárquico. Cualquier prórroga de la jornada laboral, ya sea antes de la hora prevista de

entrada o después de la hora de salida programada, o en días diferentes, sólo tendrá valor en la inscripción si la instrucción ha sido impartida o ha sido expresamente autorizada por el responsable técnico del servicio.

La empresa o entidad conservará el registro diario de la jornada laboral durante cuatro años, pudiendo acceder a sus registros previa solicitud, con 24 horas de antelación, ante el órgano determinado en cada entidad. El comité de empresa o cualquier representación legal de los/as trabajadores/as también podrá acceder a los registros de jornada de cualquier persona trabajadora durante estos cuatro años a través del mismo procedimiento.

CCOO enseñanza

ANEXO III

Tablas salariales

La aplicación de las tablas salariales A. B o C, se regirá por lo regulado en el artículo 44 del presente convenio.

TABLAS A

Tablas A		1/1/2024 a 31/12/2024		Desde 1/1/2025 hasta publicación BOE (**)		Desde publicación BOE a 30/9/2026	1/10/2026 a 30/9/2027
		S. base anual	Comp. dedicación	S. base anual	Comp. dedicación (*)	S. base anual	S. base anual
Grupo I. Personal Directivo.	Director/a Gerente.	21.858,73		21.858,73		23.984,49	24.704,03
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión.	Jefe/a de Departamento.	19.504,66		19.504,66		21.401,49	22.043,53
	Director/a de programas y equipamientos.	19.504,66		19.504,66		21.401,49	22.043,53
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos de ocio y tiempo libre.	18.808,07		18.808,07		20.637,15	21.256,27
	Titulado/a de Grado.	18.808,07		18.808,07		20.440,61	21.053,83
	Técnico/a de Gestión.	18.808,07		18.808,07		20.440,61	21.053,83
	Titulado de Grado/ Técnico de atención especializada en yacimientos arqueológicos y centros de interpretación patrimonial y museístico asociados a los mismos.	–		–		20.440,61	21.053,83
	Titulado de grado en Biblioteca/ Técnico en gestión/ Técnico de atención especializada Dinamizador de Biblioteca.	–		–		20.440,61	21.053,83
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad, servicios de ocio educativo y servicios socioculturales.	Técnico/a Especialista.	18.111,47		18.111,47		19.872,81	20.468,99
	Técnico/a Especialista Auxiliar de biblioteca.	–		-		19.872,81	20.468,99
	Animador/a Sociocultural.	17.314,79		17.314,79		19.089,12	19.661,80
	Mediador/a Intercultural Educativo.	17.252,60	435,48	17.252,60	435,48	19.685,51	20.276,07
	Experto en Talleres o Tallerista.	16.376,42	435,48	16.376,42	435,48	18.534,70	19.090,74
	Informador/a Juvenil.	16.369,97		16.576,00		17.876,42	18.412,71
	Informador/a.	15.876,00		16.576,00		17.419,94	17.942,54
	Mediador/a cultural.	17.252,60	435,48	17.252,60	435,48	19.408,25	19.990,49
	Taquillero/a.	15.876,00		16.576,00		17.088,13	17.600,78
	Controlador/a de salas.	15.876,00		16.576,00		16.841,26	17.262,29

CCOO enseñanza
federación de enseñanza Castilla y León

	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro.	16.555,97		16.576,00		18.252,54	18.800,12
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre.	15.440,52	435,48	16.140,52	435,48	17.502,89	18.027,98
Grupo IV. Personal de atención directa en servicios de casas de colonias y campamentos que conlleven pernocta de los usuarios.	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro que conlleven pernocta de los usuarios.	–		–		17.815,88	18.172,20
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre que conlleven pernocta de los usuarios.	–		–		16.922,23	17.260,67
Grupo V. Personal de Administración.	Agente comercial.	15.876,00		16.576,00		17.336,99	17.857,10
	Oficial Administrativo.	15.876,00		16.576,00		17.429,90	17.865,65
	Auxiliar Administrativo.	15.876,00		16.576,00		17.088,13	17.515,34
	Recepcionista / Telefonista.	15.876,00		16.576,00		17.088,13	17.515,34
Grupo VI. Personal de Servicios Generales.	Cocinero/a.	17.086,20		17.086,20		18.569,28	19.126,36
	Ayudante/a de cocina.	15.876,00		16.576,00		17.005,18	17.515,34
	Empleado/a de Mantenimiento.	15.876,00		16.576,00		17.005,18	17.515,34
	Conductor/a.	15.876,00		16.576,00		16.922,23	17.429,90
	Empleado/a de Limpieza.	15.876,00		16.576,00		16.922,23	17.429,90
	Auxiliar de Servicios Generales.	15.876,00		16.576,00		16.922,23	17.429,90

(*) A partir de la publicación del presente convenio en el BOE, el complemento de dedicación que se venía abonando, queda integrado en el salario base.

(**) Los salarios para el año 2025, serán de aplicación hasta la publicación en el BOE del presente convenio. Así mismo, los salarios previstos en la columna siguiente se aplicarán desde la publicación en el BOE del presente convenio.

enseñanza

TABLAS B

Tablas B		1/1/2024 a 31/12/2024		Desde 1/1/2025 hasta publicación BOE (**)		Desde publicación BOE a 30/9/2026	1/10/2026 a 30/9/2027
		S. base anual	Comp. dedicación	S. base anual	Comp. dedicación (*)	S. base anual	S. base anual
Grupo I. Personal Directivo.	Director/a Gerente.	21.858,73		21.858,73		22.186,61	22.519,41
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión.	Jefe/a de Departamento.	19.504,66		19.504,66		19.797,23	20.094,19
	Director/a de programas y equipamientos.	19.504,66		19.504,66		19.797,23	20.094.19
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos de ocio y tiempo libre.	18.808,07		18.808,07		19.090,19	19.376,54
	Titulado/a de Grado.	18.808,07		18.808,07		19.090,19	19.376,54
	Técnico/a de Gestión.	18.808,07		18.808,07		19.090,19	19.376,54
	Titulado de Grado/ Técnico de atención especializada en yacimientos arqueológicos y centros de interpretación patrimonial y museístico asociados a los mismos.	-		-		19.090,19	19.376,54
	Titulado de grado en Biblioteca/ Técnico en gestión/ Técnico de atención especializada Dinamizador de Biblioteca.	-		-		19.090,19	19.376,54
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad, servicios de ocio educativo y servicios socioculturales.	Técnico/a Especialista.	18.111,47		18.111.47		18.383,14	18.658,89
	Técnico/a Especialista Auxiliar de biblioteca.	-		-		18.383,14	18.658,89
	Animador/a Sociocultural.	17.314,79		17.314,79		17.574,51	17.838,13
	Mediador/a Intercultural Educativo.	17.252,60	435,48	17.252,60	435,48	17.953,40	18.222,70
	Experto en Talleres o Tallerista.	16.376,42	435,48	16.376,42	435,48	17.064,08	17.320,04
	Informador/a Juvenil.	16.369,97		16.576,00		16.615,52	16.864,75
	Informador/a.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Mediador/a cultural.	17.252,60	435,48	17.252,60	435,48	17.953,40	18.222,70
	Taquillero/a.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Controlador/a de salas.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro.	16.555,97		16.576,00		16.804,31	17.056,37
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre.	15.440,52	435,48	16.140,52	435,48	16.576,00	16.824,64
Grupo IV. Personal de atención directa en servicios de	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro que conlleven pernocta de los usuarios.	-		-		16.804,31	17.056,37

enseñanza

casas de colonias y campamentos que conlleven pernocta de los usuarios.	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre que conlleven pernocta de los usuarios.	-		-		16.576,00	16.824,64
Grupo V. Personal de Administración.	Agente comercial.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Oficial Administrativo.	15.876,00		16.576,00		16.907,52	17.161,13
	Auxiliar Administrativo.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Recepcionista / Telefonista.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
Grupo VI. Personal de Servicios Generales.	Cocinero/a.	16.502,00		16.576,00		16.749,53	17.000,77
	Ayudante/a de cocina.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Empleado/a de Mantenimiento.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Conductor/a.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Empleado/a de Limpieza.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64
	Auxiliar de Servicios Generales.	15.876,00		16.576,00		16.576,00	16.824,64

(*) A partir de la publicación del presente convenio en el BOE, el complemento de dedicación que se venía abonando, queda integrado en el salario base.

(**) Los salarios para el año 2025, serán de aplicación hasta la publicación en el BOE del presente convenio. Así mismo, los salarios previstos en la columna siguiente se aplicarán desde la publicación en el BOE del presente convenio.

CCOO enseñanza

TABLAS C

Tablas C		A partir del 01/10/2027 S. base anual
Grupo I. Personal Directivo.	Director/a Gerente.	25.692,19
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión.	Jefe/a de Departamento.	22.925,27
	Director/a de programas y equipamientos.	22.925,27
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos de ocio y tiempo libre.	22.106,52
	Titulado/a de Grado.	21.895,98
	Técnico/a de Gestión.	21.895,98
	Titulado de Grado/ Técnico de atención especializada en yacimientos arqueológicos y centros de interpretación patrimonial y museístico asociados a los mismos.	21.895,98
	Titulado de grado en Biblioteca/ Técnico en gestión/ Técnico de atención especializada Dinamizador de Biblioteca.	21.895,98
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad, servicios de ocio educativo y servicios socioculturales.	Técnico/a Especialista.	21.287,75
	Técnico/a Especialista Auxiliar de biblioteca.	21.287,75
	Animador/a Sociocultural.	20.448,27
	Mediador/a Intercultural Educativo.	21.087,11
	Experto en Talleres o Tallerista.	19.854,37
	Informador/a Juvenil.	19.149,22
	Informador/a.	18.660,24
	Mediador/a cultural.	20.790,11
	Taquillero/a.	18.304,81
	Controlador/a de salas.	17.952,78
	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro.	19.552,12
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre.	18.749,10
Grupo IV. Personal de atención directa en servicios de casas de colonias y campamentos que conlleven pernocta de los usuarios.	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro que conlleven pernocta de los usuarios.	19.050,00
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre que conlleven pernocta de los usuarios.	18.350,00
Grupo V. Personal de Administración.	Agente comercial.	18.571,38
	Oficial Administrativo.	18.580,27
	Auxiliar Administrativo.	18.215,95
	Recepcionista / Telefonista.	18.215,95
Grupo VI. Personal de Servicios Generales.	Cocinero/a.	19.891,42
	Ayudante/a de cocina.	18.215,95
	Empleado/a de Mantenimiento.	18.215,95
	Conductor/a.	18.127,09
	Empleado/a de Limpieza.	18.127,09
	Auxiliar de Servicios Generales.	18.127,09

enseñanza

ANEXO IV

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Para aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14,15 y 18 de la Constitución española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

CCOO enseñanza

ANEXO V

Modelo de formulario de la Comisión Paritaria

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono) a) Empleado/a (puesto de trabajo) b) Empresa (cargo) c) Organización sindical (cargo)
Empresa: (Nombre, dirección y teléfono)
Actividad: (Principal y secundaria)
Pertenece a alguna asociación empresarial: (Especificar cual o cuales)
Nº Trabajares/as: **Nº Afectados/as:** **Categorías**: Funciones que desarrollan los afectados: (Especificar la actividad principal y secundaria)
Representantes de los trabajadores/as: Sindicatos: SI_____ NO_____ CCOO: _____/_____% 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 se 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 al que se refiere.

Fdo:

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

ANEXO VI

Modelo de declaración responsable para la lista de subrogación

El abajo firmante el/la Sr/a. ....., con DNI/NIE ..... en nombre propio/en calidad de representante legal de la persona física/ jurídica ..... con NIF ..... con la siguiente dirección de correo electrónico ..... y a los efectos de licitar en el procedimiento de adjudicación de la contratación del servicio .....

Declara bajo su responsabilidad:

1. Que todos los datos consignados en este documento son ciertos.
2. Que en el caso que el órgano de contratación lo requiera, aportaré los documentos justificativos necesarios (contratos, nómicas, seguros sociales o cualquiera otro que pudiera requerirse), con la finalidad de certificar que los datos aportados son correctos.
3. Los datos de los/as trabajadores/as que actualmente trabajan en el centro o espacio físico de trabajo objeto de la licitación son los siguientes:
   - Nombre (iniciales).
   - Antigüedad.
   - Fecha de nacimiento.
   - Puesto de Trabajo.
   - Código de Contrato.
   - % Jornada.
   - Salario Bruto Anual.
   - Complementos Salariales.
   - Observaciones y otros pactos (baja, suspensión legal, excedencias,).
   - Otros datos o información que puedan repercutir en los costes laborales del personal objeto de subrogación.

Lugar y Fecha.

Fdo.

CCOO enseñanza

federación de enseñanza
Castilla y León