

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 29 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, suscrito por las parte legitimadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de abril de 2022.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

FE-CCOO

Federación de Enseñanza de CCOO Andalucía.

SP-UGT

Servicios Públicos UGT Andalucía.

AAEECO

Asociación Andaluza de Empresas Educativas, Culturales y Ocio.

Í N D I C E

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Ámbito personal.

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

Artículo 6. Convenio y acuerdos de ámbito inferior.

Artículo 7. Concurrencia de convenios.

Artículo 8. Derecho supletorio.

Artículo 9. Mediación y arbitraje.

Artículo 10. Derechos «ad personam».

Artículo 11. Garantía de las condiciones más beneficiosas.

00261162

CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 13. Facultades y responsabilidades.

Artículo 14. Movilidad funcional.

Artículo 15. Traslados. Movilidad geográfica.

Artículo 16. Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género.

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

Artículo 18. Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar.

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 19. Clasificación del personal.

Artículo 20. Puestos de trabajo.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESE DE PERSONAL.

Artículo 21. Duración del contrato de trabajo.

Artículo 22. Contratos formativos.

Artículo 23. Contratación modalidad fijos discontinuos.

Artículo 24. Contrato de jubilación parcial, de relevo y edad de jubilación.

Artículo 25. Trabajo a distancia.

Artículo 26. Forma del contrato.

Artículo 27. Período de prueba.

Artículo 28. Cobertura de vacantes.

Artículo 29. Igualdad y no discriminación.

Artículo 30. Plan de Igualdad.

Artículo 31. Comisión de igualdad

Artículo 32. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Artículo 33. Finalización de la relación laboral.

Artículo 34. Cese voluntario.

Artículo 35. Derecho de subrogación.

CAPÍTULO VI: POLÍTICA SALARIAL.

Artículo 36. Estructura salarial.

Artículo 37. Complemento de festividad y descanso semanal obligatorio.

Artículo 38. Complemento de nocturnidad.

Artículo 39. Complemento de responsabilidad.

Artículo 40. Complemento de Disponibilidad.

Artículo 41. Complemento de Dedicación.

Artículo 42. Complemento de Acompañantes de Transporte Escolar.

Artículo 43. Retribuciones.

Artículo 44. Cláusula de inaplicación salarial.

Artículo 45. Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 46. Pagas extraordinarias.

CAPÍTULO VII: JORNADA, HORARIOS, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

Artículo 47. Jornada de trabajo.

Artículo 48. Jornada irregular.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

Artículo 50. Descanso semanal.

Artículo 51. Vacaciones.

Artículo 52. Jornada especial.

Artículo 53. Calendario laboral.

CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Artículo 54. Principios generales. Objetivos de la formación.

Artículo 55. Tiempo de formación.

Artículo 56. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

- Artículo 57. Acción formativa en las empresas.
Artículo 58. Desarrollo de la formación.
Artículo 59. Permisos individuales de formación.
Artículo 60. Financiación.
Artículo 61. Certificado de asistencia.
Artículo 62. Criterios de selección en la asistencia a cursos.
- CAPÍTULO IX: PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**
Artículo 63. Permisos retribuidos.
Artículo 64. Permisos no retribuidos.
- CAPÍTULO X: SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.**
Artículo 65. Causas y efectos de la suspensión.
Artículo 66. Excedencias.
Artículo 67. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.
Artículo 68. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
Artículo 69. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
Artículo 70. Lactancia.
- CAPÍTULO XI: DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.**
Artículo 71. Dietas y desplazamientos.
- CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**
Artículo 72. Faltas.
Artículo 73. Faltas leves.
Artículo 74. Faltas graves.
Artículo 75. Faltas muy graves.
Artículo 76. Sanciones.
Artículo 77. Expediente sancionador por faltas muy graves.
Artículo 78. Prescripción de las faltas.
Artículo 79. Faltas y sanciones de los empresarios o empresarias.
Artículo 80. El acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral.
Artículo 81. Protección a las víctimas de la violencia de género.
- CAPÍTULO XIII: DERECHOS SINDICALES.**
Artículo 82. De todos los trabajadores y trabajadoras.
Artículo 83. De la asamblea de trabajadores y trabajadoras.
Artículo 84. Los delegados o delegadas de personal y comités de empresa.
Artículo 85. De las secciones sindicales en la empresa.
Artículo 86. De la negociación colectiva.
Artículo 87. Acumulación de horas sindicales.
- CAPÍTULO XIV: MEJORAS SOCIALES.**
Artículo 88. Cobro durante el periodo de IT.
Artículo 89. Hijos/as con discapacidad.
Artículo 90. Vestuario y material.
Artículo 91. Seguro de responsabilidad civil.
Artículo 92. Jubilaciones.
- CAPÍTULO XV: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**
Artículo 93. Seguridad y salud laboral.
Artículo 94. Vigilancia de la salud.
Artículo 95. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.
Artículo 96. Planes de autoprotección.
Artículo 97. Delegados/as de prevención.
Artículo 98. Formación en salud laboral.
Artículo 99. Comisión de salud laboral.

CAPÍTULO XVI: DISPOSICIONES.

Disposición adicional primera: Protección de Datos.

Disposición adicional segunda: Adaptación a la normativa.

Disposición adicional tercera: Observatorio del Convenio.

Disposición adicional cuarta: Comisión Paritaria.

Disposición adicional quinta: Planes de Igualdad.

Disposición adicional sexta: Contratación Administrativa.

Disposición adicional séptima: Gastos generados de las comisiones sectoriales del Convenio.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración eterminada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 (Disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores).

Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022. Disposición transitoria cuarta del Estatuto de los Trabajadores).

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos (Disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores).

Disposición Transitoria Cuarta.

CAPÍTULO XVII: ANEXOS.

ANEXO 1. PUESTOS DE TRABAJO.

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES.

ANEXO 3. MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE PARA LA LISTA DE SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

ANEXO 4. FORMULARIO DE CONSULTA A LA COMISIÓN PARITARIA DEL COVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA DEL SECTOR DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL.

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito territorial.**

Este convenio es de aplicación en la Comunidad de Andalucía, 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.

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 sean -o no urbanos- y cualesquiera otras actividades de naturaleza semejante o análoga.

b) Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales y educativos, tanto de equipamientos como de programas socioculturales, como los

00261162

dirigidos a centros cívicos y culturales, centros de animación y centros socioculturales de Personas Mayores y centros de participación activa 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 y cualesquiera otras de naturaleza semejante o análoga.

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.

d) Servicios socioeducativos y/o culturales en el ámbito del ocio educativo dirigidos a estimular y promover todo tipo de actividades socioculturales, ocupacionales, artísticas y recreativas, promoviendo la convivencia y la participación de las personas.

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 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 Boletín Oficial de Junta de Andalucía y se extenderá hasta el 01 de octubre de 2024, fecha en la cual, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes negociadoras al vencimiento, se entenderá que prorrogará por años naturales sucesivos, y, si ha sido objeto de denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los efectos económicos pactados se aplicarán desde las fechas indicadas en el artículo 43 del presente convenio referenciado a las condiciones retributivas.

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.

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 en la Comunidad autónoma de Andalucía, respetando las normas recogidas en el artículo 5 del III Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo Marco y Animación Sociocultural.

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

Artículo 6. Convenio y acuerdos de ámbito inferior.

El presente convenio reconoce la regulación de los convenios, pactos y acuerdos colectivos de ámbito inferior dentro de la Comunidad de Andalucía cuya vigencia, aplicación y ámbitos de aplicación definirán su vinculación con el Convenio colectivo de la Comunidad de Andalucía y de estos con aquellos.

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

Los acuerdos, pactos o convenios desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del artículo 1 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.

En los supuestos de concurrencia entre los convenios se estará en lo establecido a lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

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 discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA).

La solución de los conflictos que afecten al personal trabajador y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme se dispone del Procedimiento de Arbitraje para la solución de Conflictos laborales tanto colectivos como individuales.

Las partes negociadoras del presente convenio, por tanto, se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, 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, en acuerdos individuales o colectivos, 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.

1. Se acuerda establecer una Comisión Paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este Convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del Convenio colectivo, y asimilar los puestos de trabajo contemplados en el Convenio a los que pudieran existir en los centros de trabajo encuadrándolos en el grupo profesional correspondiente.

2. La Comisión Paritaria estará formada paritariamente, en proporción a la representatividad de cada una de las partes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria.

3. Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que fijará el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

4. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, la sede de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Andalucía en avenida Cardenal Bueno Monreal, número 58, C.P. 41013 de Sevilla.

Las consultas se remitirán a la sede de la Comisión Paritaria que figura en este artículo exclusivamente por correo postal en formato carta certificada con acuse de recibo.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las partes y serán vinculantes.

Los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos inferiores serán puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria.

6. Se reunirá con periodicidad mínima mensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia.

7. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

8. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del Convenio colectivo, y sean de notorio interés para empresas y trabajadores en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

9. Serán funciones, entre otras, de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente Convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el Anexo 4.

b) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación de las condiciones de trabajo o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

c) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitir.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Cualquiera otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

10. Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán,

voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

11. En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de los trabajadores en la empresa, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

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 esta 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 la trabajadora tenga el nivel de formación, cualificación profesional o experiencia profesional acreditada requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo.

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

La empresa o entidad deberá notificar a la representación legal de los/as trabajadores/as, si los 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 los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

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

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 tendrá 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, prorrogable mientras dure la situación legal y previo informe del organismo dependiente que realicen el seguimiento del caso. 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.

00261162

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 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.

Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales:
Técnico/a Especialista.
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.

Grupo IV. Personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo:
Coordinador/a de Actividades.
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.

Grupo V. Personal de administración:
Oficial Administrativo.
Agente Comercial.
Auxiliar Administrativo.
Recepcionista/Telefonista.

Grupo VI. Personal de servicios generales:
Cocinero/a.
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. En cuanto, a las funciones específicas de los puestos de trabajo, vendrán determinadas por el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales del Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales.

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 de la Junta de Andalucía», no obstante, no comportan la obligación de tener provistas todas ellas.

Asimismo, las contrataciones hechas para puestos de trabajo, realizadas para concursos adjudicados antes de la publicación, podrán mantenerse hasta la nueva

licitación, momento en que deberán adaptarse al presente convenio, respetando los derechos retributivos del personal trabajador afectado.

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, PERIODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESE DE PERSONAL

Artículo 21. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo

imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

9. Todas aquellas materias negociadas en el ámbito de este artículo podrán ser mejoradas en ámbitos inferiores, atendiendo a las establecidas en el III Convenio Colectivo de ámbito estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

Artículo 22. Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo desempeñar una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, y en atención de lo especificado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato de formación en alternancia, que 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, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional y conforme a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco 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.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las reglas fijadas en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47.bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h) de este artículo, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 23. Contratación modalidad fijos discontinuos.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional, 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.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de aplicación.

2. Cuando las peculiaridades de la actividad así lo justifiquen, se podrá utilizar los contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos de duración determinada en contratos de fijos-discontinuos.

3. Los/las trabajadores/as fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma establecidos en este convenio, pudiendo el/la trabajador/a, en caso de incumplimiento,

reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. Como criterio general el orden de llamada se establece según riguroso orden de antigüedad en el centro de trabajo. El período mínimo de llamamiento es el que se fije en el III Convenio Colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, pudiendo mejorarlo en ámbitos inferiores.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan, mediante un censo anual del personal fijo-discontinuo.

5. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, 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.

6. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas, se estará a lo establecido en el III Convenio Colectivo marco estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas disfrutarán de todas las garantías establecidas en el artículo 16, apartados, 6, 7 y 8 del Estatuto de los Trabajadores

8. En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24. Contrato de jubilación parcial, de relevo y edad de jubilación.

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 atendiendo a lo regulado en el artículo 12 y Disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Forma del contrato.

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

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

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

Artículo 27. Período de prueba.

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

- Personal comprendido en el grupo 1: Seis meses.
- Personal comprendido en el grupo 2: Dos meses.
- Personal comprendido en los grupos 3, 4, 5 y 6 un mes, excepto para los titulados de grado superior y de grado medio, que es de dos meses.

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

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

En caso de rescindir el contrato se debe informar antes a la RLT en el caso de que esta exista.

Artículo 28. Cobertura de vacantes.

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se debe recurrir preferentemente a los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos como si son eventuales, tanto para la provisión horizontal como vertical.

Artículo 29. 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 otros trabajadores/as de la empresa y lengua dentro del Estado español. Las discriminaciones positivas (o las acciones) 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 30. Plan de Igualdad.

Las empresas afectadas por este convenio, deberán cumplir las medidas establecidas en el Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por los 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. Así como a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y el Real Decreto 6/2019 sobre Medidas Urgentes para la Garantía de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mas toda aquella normativa que se apruebe en cada momento.

Los planes que resulten, afectarán a toda la plantilla, con 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 de trabajo donde exista una menor representatividad.

- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

• Prevención del acoso.

• Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

• Fomentar la conciliación de la vida familiar.

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.

3. 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 31. Comisión de igualdad

1. Se creará la comisión de igualdad en los tres meses siguientes a la publicación del Convenio 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; Además de ser una comisión de consulta para todas las entidades patronales y sociales del sector en cuanto a los planes de igualdad; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

2. La Comisión de igualdad estará formada paritariamente, en proporción a la representatividad de cada una de las partes, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria.

3. Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad, que fijará el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

4. Se reunirá con periodicidad mínima mensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

Artículo 32. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

1. Las empresas que empleen un número de personal que exceda de cincuenta o más personas vendrán obligadas a emplear a trabajadores o 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. 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.

2. Favorecer por tanto, la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2% en empresas de 50 o más personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 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 los trabajadores con discapacidad.

Artículo 33. Finalización de la relación laboral.

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

Artículo 34. Cese voluntario.

El trabajador o la trabajadora que desea cesar voluntariamente en el servicio a la empresa o entidad, está obligado a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, y con un preaviso mínimo de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador o la 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, a no ser que se encuentre en periodo de prueba.

Artículo 35. 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 la 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, este 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 36 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.
- Grupo 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 3.

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 solo 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 este 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/as (en caso de conocerse), naturaleza de los contratos de trabajo, y puesto de trabajo.

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 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 esta.

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 estos 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 impagos 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 estos 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 arts. 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 esta 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 y Delegadas de Personal y los Delegados y Delegadas 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/as Delegados y Delegadas 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 36. Estructura salarial.

Todo el personal afectado por este convenio debe recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos indicados y que tendrán, en todo caso, prioridad sobre lo previsto en los convenios de empresa, y ello en virtud de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos previstos en la Disposición Transitoria 6.º y 7.º del Real Decreto-ley 32/2021.

Corresponderá la retribución mensual del trabajador o la trabajadora, la fijada en función del grupo y puesto de trabajo a la que pertenece y los complementos personales

00261162

que le corresponda. La retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial será proporcional a la jornada máxima efectiva de trabajo establecida en el presente convenio.

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

Los pagos de salarios deben hacerse efectivos, con carácter general, entre el día 30 del mes vencido y el día 5 del mes siguiente al mes vencido. El interés por mora del salario será el diez por ciento anual de lo adeudado.

Artículo 37. 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 trabajador o 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 los/as trabajadores/as, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1 de este convenio colectivo.

Los trabajadores y las trabajadoras que, a fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, esta se absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si la cantidad fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador o la trabajadora continuará percibiéndola como complemento personal.

En todo caso, además del abono de este complemento retributivo, la empresa compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo establecido en su calendario laboral o periodo de descanso semanal obligatorio.

Artículo 38. Complemento de nocturnidad.

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

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:

$$C . nocturnidad = \frac{\text{salario base mensua}}{\text{jornada mazima anuak}} \times 14 \times 0,15 \times n^a \text{ horas nocturnas}$$

El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que, en la actualidad y por cualquier título, pudiera venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por este 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 39. Complemento de responsabilidad.

Se establece con el fin de remunerar a aquellos trabajadores o trabajadoras que, el puesto 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.

Solo 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 diario.

Artículo 40. Complemento de Disponibilidad.

Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores y trabajadoras cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas en casas de colonias, albergues infantiles y juveniles, campamentos y/u otros equipamientos similares.

Este complemento debe ser abonado en atención a su especial distribución irregular de la jornada, su total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios de reserva que implican su desplazamiento a otro centro de trabajo.

Su retribución debe ser del 10% del salario base diario por cada día devengado de este complemento. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de descanso semanal obligatorio y festividad y el complemento de nocturnidad.

Artículo 41. 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, percibiendo 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 se entenderá con efectos desde el día uno del mes siguiente a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, para los/as trabajadores/as afectados por los salarios de las tablas 2,3 y 4 del Anexo 2.

Este complemento tendrá la consideración de no compensable y no absorbible.

Artículo 42. Complemento de Acompañantes de Transporte Escolar.

Este complemento viene a compensar las especiales características y requerimiento de tiempo y disponibilidad del servicio de Acompañamiento en el Transporte Escolar, para sufragar los desplazamientos diarios de aquel personal trabajador que prestando el servicio de «acompañantes de transporte escolar» en el período escolar, deban retornar de nuevo a su lugar de origen o destino con motivo de atender correctamente el servicio.

Su retribución debe ser del 15% del salario base diario durante el tiempo que se esté ocupando este puesto.

Este complemento se entenderá con efectos desde el día uno del mes siguiente a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, y solo será aplicable para los/as trabajadores/as afectados por los salarios de las tablas 4 del Anexo 2.

Artículo 43. Retribuciones.

A partir de la publicación del convenio y hasta el 01 de octubre de 2024, las tablas salariales serán las que figuran en el Anexo 2, Tablas 1, 2,3 y 4 del presente Convenio Colectivo.

Las tablas recogidas en el Anexo 2 Tabla (3 y 4), 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 de la Junta de Andalucía, 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 3 y 4 no son aplicables a prórrogas 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 2, Tabla (1 y 2), 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, se aplicarán las tablas 1 para aquellos contratos o sus prórrogas iniciados antes del 22 de marzo de 2021. Y las tablas 2, solo para aquellos contratos o sus prórrogas iniciados con posterioridad a esta fecha, pero anterior a la publicación de este convenio, siendo los efectos económicos de las tablas los indicados en las mismas: desde el momento de la vigencia del convenio hasta octubre de 2022, fecha en la que convergen todos los salarios en las tablas 3 y 4 según los períodos indicados.

Artículo 44. 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 los trabajadores y las trabajadoras. En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, estos 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 los/as trabajadores/as 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 los/as trabajadores/as 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 contable 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, este 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 45. 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 de efectos colectivos, la cual ha de seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Pagas extraordinarias.

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

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

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

CAPÍTULO VII

JORNADA, HORARIOS, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 47. 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, distribuidas en jornadas semanales de 38 horas y 30 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo.

Artículo 48. 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, el trabajador o la trabajadora puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Los descansos por compensación deben ser fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora y deben ser disfrutados, salvo que en estos días se produzca más actividad que el resto de los días de la semana.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca, en cómputo anual una diferencia de horas a favor del trabajador o la 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 trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia o discapacidad.

Las horas de jornada irregular deberán presentarse en el calendario y siempre de manera informada a la representación legal de los/as trabajadores/as, la cual, realizará el seguimiento de la aplicación de la jornada irregular.

En lo relativo a lo que establece el artículo 34.2 del texto refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria la aplicación, en caso de necesidad, de la distribución irregular de la jornada.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

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

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general, 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 50. Descanso semanal.

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

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

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

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

Artículo 51. Vacaciones.

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

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

Las vacaciones se han de disfrutar, preferentemente, en los 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 el trabajador o la trabajadora se encuentra en situación de Incapacidad Temporal 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 al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

Artículo 52. Jornada especial.

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

Artículo 53. Calendario laboral.

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

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

El calendario laboral se pactará anualmente. La empresa elaborará el calendario laboral, independientemente de que se tenga representación legal de los/as trabajadores/as 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 los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, la representación legal de los/as trabajadores/as 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 estos.

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

Cuando adicionalmente a dicho calendario de trabajo y, por tanto, de forma extraordinaria, un trabajador o trabajadora trabaje un día de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso, tendrá derecho como compensación a disfrutar de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral y al complemento regulado en el artículo 38 del presente convenio.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 54. Principios generales. Objetivos de la formación.

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

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

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

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

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

4. La formación y capacitación del trabajador o la 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 según grupo y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
- f) 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 la trabajadora, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente en los términos que se establezcan en el marco de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Artículo 55. Tiempo de formación.

1. El tiempo de formación para cada trabajador o trabajadora será de un mínimo de 20 horas anuales, proporcionales a la jornada, y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada empresa, en términos de media por empleado, en proporción de la jornada media de contratación de la empresa se hubiera alcanzado una media de 10 horas anuales de formación, se garantizará la universalidad en el acceso a la misma, 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 56. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Formación al amparo del vigente convenio colectivo, en el período de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio.

2. La Comisión estará formada paritariamente, en proporción a la representatividad de cada una de las partes firmantes, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria.

3. Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Salud Laboral, que fijará el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

4. Se reunirá con periodicidad mínima mensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de la Presidencia y Secretaría.

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, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

5. 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.

6. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación, 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 trabajadores y trabajadoras destinatarios a las acciones formativas y criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional sectorial con el sistema de clasificación profesional.
2. Establecer las necesidades formativas del personal trabajador afectado por este ámbito, con objeto de que si aún no tienen reconocidas las cualificaciones profesionales vinculados al ámbito de este convenio, puedan ser conseguidas a través del nuevo procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales, previsto en Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, así como la Orden de 8 de junio de 2021, conjunta de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y de la Consejería de Educación y Deporte, por la que se determina la organización y la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a

través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3. 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.
4. Conocer y promover la formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras, favoreciendo especialmente el acceso de aquellos colectivos más vulnerables frente al empleo.
5. Realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de la oferta formativa sectorial impartida en el ámbito del convenio.
6. Examinar las discrepancias, y en su caso mediar, en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de los/as trabajadores/as 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.
7. Realizar una memoria anual de aplicación de los acuerdos, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el sector.
8. Vigilancia del cumplimiento de acceso a la formación de las personas con discapacidad y colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
9. Cualquier otra que le sea atribuida.

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 57. 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, relativo a las competencias de la representación legal de los/as trabajadores/as en esta materia.

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

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.
7. Que la acción formativa priorice la participación en procesos válidos para acreditaciones oficiales.

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

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

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

Artículo 58. Desarrollo de la formación.

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

Ese Plan debe dar prioridad a los colectivos de personas con discapacidad y colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

Artículo 59. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el 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 del trabajador/a 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 60. 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 61. 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 62. Criterios de selección en la asistencia a cursos.

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

- Los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas, de carácter obligatorio diseñadas por la empresa.
- A aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo.

- La proporcionalidad de los diferentes puestos de trabajo que constituyen la plantilla de las empresas o entidades.
- La antigüedad en la empresa o entidad.
- Modalidad de contratación, teniendo prevalencia las modalidades temporales.
- Dar prioridad a los colectivos de personas con discapacidad y colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
- Cualquier criterio que garantice el cumplimiento de los objetivos de la formación continua.

CAPÍTULO IX

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 63. Permisos retribuidos.

El trabajador o la 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:

1. Dos días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se permitirá disfrutarlo de forma discontinua y a partir del hecho causante el primer día laborable, o bien, de forma continuada en un momento distinto al inicio del hecho causante y siempre que dure la situación que dio lugar a este permiso. Cuando por estos motivos el trabajador o la trabajadora necesite trasladarse a más de 100 Km, el permiso será de cuatro días.

2. Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y que así se establezca por el facultativo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o la trabajadora necesite trasladarse a más de 100 km, el permiso será de cuatro días. Este permiso se disfrutará de forma continuada y en días naturales.

3. El día de la celebración de matrimonio, uniones civiles o parejas de hecho hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días en caso de desplazamiento en más de 100 kilómetros por la boda de un pariente hasta 1.º grado.

4. Un día por el cambio de domicilio sin cambio de municipio. Dos días si el cambio de domicilio afecta en más de 100 kilómetros.

5. Quince días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual e identidad de género. Hasta que quede regulado por ley deberá demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificado de uniones civiles o registro de parejas de hecho de las administraciones públicas que dispongan o acta notarial. Este permiso se disfrutará a partir del primer día laborable que se produzca el hecho causante.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, procesos y técnicas de reproducción asistida, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

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

8. En caso de hijo/a prematuro/a o recién nacidos y que requiera hospitalización después del parto, los permisos por maternidad o paternidad se ampliarán tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales. Los progenitores podrán ausentarse del trabajo durante tres horas. Tendrán también derecho a reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la consiguiente disminución salarial.

9. Hasta un máximo de tres horas diarias para atender a hijos/as prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

00261162

10. Los/as trabajadores/as dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas, y siempre que manifiesten la imposibilidad de acudir en horario distinto a su jornada laboral, para la asistencia a consultas médicas de especialistas, tanto del propio trabajador/a como de hijos/as menores de 14 años, hijos/as con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia, debiendo el trabajador/a en este último caso tener reconocido previamente y de forma oficial la condición de cuidador/a.

Estas horas también podrán ser disfrutadas, y siempre que no sea posible fuera de su jornada laboral, para la asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos/as menores de 16 años.

Así mismo, podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquel personal trabajador que no dispongan de horario de atención fuera de su jornada laboral, debiéndose justificar dicha imposibilidad previamente, presentado una justificación o evidencia del servicio andaluz de salud de la Junta de Andalucía o del centro sanitario si éste es privado.

Este permiso deberá ser comunicado previamente con un mínimo de 48 horas y en periodo laboral, salvo casos de extrema urgencia, para cubrir los puestos a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

En todos los casos, el trabajador o la trabajadora deberá presentar la correspondiente justificación antes de finalizar el mes a la empresa, de lo contrario no quedaría justificada, salvo que se especifique otro motivo distinto.

11. Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

12. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

13. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable que duren los mismos.

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 el/la trabajador/a, en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras el que se produzca el hecho que la causó.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de permisos retribuidos, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de los permisos reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Artículo 64. 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 y para la asistencia médica del propio trabajador/a en los Servicios Públicos de Salud, una vez agotadas las horas fijadas en el artículo 63 apartado 10 de este convenio.

Este permiso será descontado de la retribución del trabajador/a en el mes siguiente en el que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador/a.

- Acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos/as 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.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales que liberen materia tras agotar el permiso del artículo 63.7 de este convenio.

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

a) El trabajador o la trabajadora indicará el número de días en los que se extenderá el tiempo de permiso.

b) El trabajador o la trabajadora deberá entregar la solicitud de permiso a la dirección de la empresa con una antelación de, al menos, quince días a la fecha de inicio del permiso.

c) La solicitud de permisos no retribuidos que por motivos de urgente necesidad se soliciten por el trabajador o la 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 63 y 64 de este convenio, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

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

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

CAPÍTULO X

SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 65. 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 los trabajadores/as.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil 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 del trabajador o la 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.

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, los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Artículo 66. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria:

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

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

El trabajador o la trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria tendrá reserva de su puesto de trabajo, en las mismas condiciones de las que disfrutaba todos sus derechos, durante un año, después conservará el derecho al reingreso, si en el lugar de trabajo hay una vacante en su especialidad o puesto de trabajo. Durante este tiempo no se computa la antigüedad.

El trabajador o la 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.

El trabajador o la 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.

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

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

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

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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, los/as trabajadores/as que requieran atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 otro trabajador o trabajadora suplente y este 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 trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el/a trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/a trabajador/a 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 puesto de trabajo 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

Artículo 67. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de 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 de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter 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 aquella, 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 menor cumpla los 18 años.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La

concreción horaria de la reducción diaria de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Artículo 68. 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.

Para el caso de Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, se establecerá lo indicado en el artículo del 47 (bis) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 69. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión, el/a trabajador/a 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 invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a 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, el/a trabajador/a 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/a hijo/a.

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

Se ampliará dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el 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.

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. 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 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 y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Se ampliará dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el 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.

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.

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 edad.

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 juez podrá prorrogar la suspensión por periodos 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 y el/a trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente. El/a trabajador/a deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 70. Lactancia.

Las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora.

Del mismo modo, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularse en días naturales a disfrutar inmediatamente después del usufructo del permiso por maternidad; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Todo ello en los términos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO XI

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 71. Dietas y desplazamientos.

1. Dietas. Si por necesidades del servicio, de carácter extraordinario, el trabajador o la trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de

aquellas en que radique su centro de trabajo habitual, percibirá una dieta de 10 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 20 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 70 euros si, además, pernocta fuera de su domicilio.

2. Desplazamientos.

Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o la trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 72. Faltas.

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

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

Artículo 73. 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 o compañera, la falta se considerará grave.

Artículo 74. Faltas graves.

Son faltas graves:

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

Artículo 75. 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 Incapacidad Temporal.

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 y 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, moral o por razón de sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 76. Sanciones.

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

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

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

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

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

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 estas 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 77. Expediente sancionador por faltas muy graves.

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

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

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

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

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

Artículo 78. 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 79. 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 80. El acoso sexual y por razón de sexo y el acoso 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 por razón de sexo en el entorno laboral, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 la protección de la intimidad de la afectada o afectado.
2. Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
3. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a:
 - Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.

- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
- Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual 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 81. 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, a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo recogidos en el presente convenio; a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción de su contrato de trabajo.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la legislación vigente, de medidas de protección contra la violencia de género.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 82. De todos los trabajadores y trabajadoras.

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

Todo trabajador o trabajadora puede ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales como delegado o delegada, o en una sección sindical, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigentes.

Los miembros de los comités de empresa y los delegados y delegadas sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la ley.

Artículo 83. De la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

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.

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 como mínimo de cuarenta y ocho horas antes dentro del período laboral.

Se debe disponer de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 84. 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 esta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.

2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas en período laboral, salvo que el servicio pueda requerir de un preaviso mayor para garantizar el correcto funcionamiento del servicio.

3. Entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as se podrá acordar, por pacto expreso, el uso de los instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de los/as trabajadores/as y estos pueda producirse a través de estos medios.

4. 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/as, 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.

5. El cobro de los gastos generados por el desempeño en las funciones sindicales se podrá negociar también en ámbitos inferiores al presente convenio.

Artículo 85. De las secciones sindicales en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa/entidad de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

Las secciones sindicales tendrán derecho:

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.

3. A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y personal trabajador.

4. A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores/as.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados y delegadas sindicales elegidos entre sus afiliados/as y en el siguiente número:

1 delegado/a sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores/as;

2 delegados/as sindicales en empresas de 751 a 2.000 trabajadores/as.

3 delegados/as sindicales en empresas de 2.001 a 5.000 trabajadores/as

4 delegados/as sindicales en empresas de 5.001 trabajadores/as en adelante.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los Convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Artículo 86. 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 con un mínimo de 48 horas en período laboral y justificándolo posteriormente.

Artículo 87. 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 88. Cobro durante el periodo de IT.

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

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y 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 89. Hijos/as con discapacidad.

Los/as trabajadores/as 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.

Los trabajadores y 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 90. Vestuario y material.

A los trabajadores y trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado.

Asimismo, cada empresa se responsabilizará de dotar de todos los equipos de protección individuales de seguridad necesarios para la realización de los trabajos.

Artículo 91. Seguro de responsabilidad civil.

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

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

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

Artículo 92. Jubilaciones.

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

No obstante, las empresas y/o entidades y sus trabajadores y trabajadoras afectadas/os 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 para su relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO XV

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 93. Seguridad y salud laboral.

1. Información a los trabajadores y trabajadoras: 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 los trabajadores y trabajadoras:

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores y 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos/as los/as usuarios/as de los centros de las empresas.

Artículo 94. Vigilancia de la salud.

1. Vigilancia de la salud.

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

En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La empresa no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador o la trabajadora, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador o la trabajadora.

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

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

De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador o la trabajadora, asumiendo la empresa el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos.

Consecuencia de lo anterior, la realización de los reconocimientos médicos será dentro de la jornada laboral, En caso de no ser dentro de la jornada laboral, se compensará el tiempo invertido en la misma, incluyendo el tiempo de desplazamiento.

2. Evaluación de riesgos.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

3. Enfermedades profesionales.

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

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés.

Igualmente incorporará el conocimiento y gestión de bajas para poder relacionar la causa y los riesgos para la salud.

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

4. Protección de la salud.

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

Se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador o la 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 95. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

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

Artículo 96. 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) sobre protección civil.

El Comité de seguridad y salud, o en su defecto, el delegado/a de prevención, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente simulacros de evacuación y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

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

Artículo 97. Delegados/as 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. Y respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados y delegadas de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

Las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados y delegadas 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 desplazamientos derivados del ejercicio de sus funciones, a cargo de la empresa.

El crédito horario y el número de 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 35 y 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y, además el tiempo necesario para el desarrollo de todas sus funciones.

- 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 los trabajadores y 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/a 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 los trabajadores y trabajadoras, para las instalaciones o para el medio ambiente.

Los Comités de seguridad y salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 98. 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 uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, establecida en el Plan de Prevención en la empresa, que se imputarán con cargo a las horas de formación continua establecidas en este convenio colectivo. Esta formación, tal y como establece el 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 el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

Artículo 99. Comisión de salud laboral.

1. Las empresas, los centros y el personal de las Entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio cumplirán 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. Para ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

2. Para ello desarrollará una Política de Prevención en Salud Laboral que se debe implementar en toda la estructura organizativa, y estará coordinada por esta comisión de salud laboral.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto de trabajo.

3. Se creará la comisión de salud laboral en los tres meses siguientes a la publicación del Convenio cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de lo anteriormente expuesto.

4. La Comisión de salud laboral estará formada paritariamente, en proporción a la representatividad de cada una de las partes firmantes, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría.

5. Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Salud Laboral, que fijará el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

6. Se reunirá con periodicidad mínima mensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus

miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

7. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados y delegadas de prevención, que son los que deben acudir a estas comisiones, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

CAPÍTULO XVI

DISPOSICIONES

Disposición adicional primera. Protección de Datos.

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 segunda. Adaptación a la normativa.

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

Disposición adicional tercera. Observatorio del Convenio.

Las partes firmantes de este acuerdo, se comprometen a que en un plazo máximo de dos meses desde la firma de este convenio esté constituida esta comisión que velará por la promoción, cumplimiento y adecuación a las circunstancias del mercado de este I Convenio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, asumiendo una función de observatorio, y así controlar la evolución y aplicación de dicho convenio, y cuyas funciones principales sean:

a) El estudio y adecuación de la Clasificación y grupos profesionales, definidos en este convenio, y su adaptación al Catálogo Nacional de Cualificaciones 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.

b) Tratamiento del Convenio con la Administración Pública para su inclusión en las licitaciones.

c) Adaptación del teletrabajo a este sector ateniéndose a la normativa vigente, así como la adecuación a las circunstancias del mercado. Las partes se comprometen a tener dicho estudio finalizado, durante el período de vigencia del presente convenio.

d) Dar traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de los acuerdos alcanzados.

En ningún caso esta comisión ejercerá funciones negociadoras.

Composición.

Esta comisión es un órgano paritario que estará constituida por 4 miembros representativos de las organizaciones firmantes de este convenio. Dos a elegir por la parte empresarial y los otros dos miembros elegidos por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, y que quedaran relevados del trabajo con derecho a remuneración y con plena dedicación para el ejercicio de sus funciones, y con las mismas garantías que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en los apartados a), b) y c).

Reglamento.

Las partes firmantes de este I Convenio Colectivo de la comunidad autonómica de Andalucía y que formen parte de esta comisión, se comprometen a que, en un plazo

de tres meses desde la creación de esta comisión, se redacte su propio reglamento de funcionamiento.

Disposición adicional cuarta. Comisión Paritaria.

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, trabajadores/as y Administraciones públicas se sujeten al mismo.

Disposición adicional quinta. Planes de igualdad.

En atención a lo dispuesto de conformidad con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro modificando el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Así como, a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y el Real Decreto 6/2019 sobre Medidas Urgentes para la Garantía de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, son disposiciones actualmente vigentes, y que deberán ser cumplidas en el ámbito de este sector, como aquellas otras que se aprueben, comprometiéndose las partes firmantes a respetar y velar, por la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre el personal trabajador de uno y otro sexo. No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Disposición adicional sexta. Contratación administrativa.

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 este 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. Gastos generados de las comisiones sectoriales del Convenio.

Los costes derivados de la dedicación a las distintas comisiones incluidas en el convenio, se considerarán a todos los efectos frente a cálculos presupuestarios de las administraciones públicas, como costes laborales. A estos efectos, se estimarán en función del personal trabajador autorizado en el servicio, siendo un coste implementado atendiendo a la escala establecida en el artículo 66 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, que es la referencia.

Para que el cálculo pueda ser estimado por parte de las Administraciones Públicas, se deberá atender a la escala establecida en esta disposición, para que todo aquel personal autorizado que forme parte del servicio sea tenido en cuenta a efectos de estos cálculos, que deberán incluir tanto la parte de retribución como los costes sociales que repercutan.

- De 50 a 100 trabajadores/as: 5 representantes y 15 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 9 representantes y 20 horas mensuales
- De 251 a 500 trabajadores/as: 13 representantes y 30 horas mensuales.
- De 501 a 750 trabajadores/as: 17 representantes y 35 horas mensuales.
- De 751 a 1.000 trabajadores: 21 representantes y 40 horas mensuales
- De 1.000 trabajadores en adelante: 2 por cada mil o fracción, con el máximo de 75 representantes y 40 horas mensuales.

Así mismo, las Administraciones Públicas, podrán remitir una consulta a la Comisión Paritaria de este Convenio, teniendo prioridad en la atención de la misma, para que según los datos de personal que contenga el servicio, pueda estimarse correctamente y quedar incluida en los estudios económicos que ésta requiera para determinar sus presupuestos.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 (Disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores)

1. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, resultarán aplicables hasta su duración máxima. en la Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021

2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

3. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022. Disposición transitoria cuarta del Estatuto de los Trabajadores).

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se hayan concertado, sin que su duración pueda superar los seis meses.

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos. (Disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores).

Según lo previsto en la redacción dada por el presente Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Disposición transitoria cuarta.

Todas aquellas materias afectadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, así como cualquier otra norma que pueda entrar en vigor a partir de la publicación de este Convenio, se deberá adecuar en el tiempo legal estimado, teniendo en cuenta lo que se negocie en el ámbito estatal, para garantizar que las condiciones que se apliquen en ámbitos inferiores sean más favorables al personal trabajador.

Para ello, este I Convenio Colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de Ocio educativo y animación sociocultural entrará con todo su contenido normativo, siendo vigente desde el mismo momento de su publicación, pero estando supeditado al convenio estatal del sector para aquellas materias negociables en ámbitos inferiores relacionadas con este Real Decreto-ley, que deban ser mejoradas en el presente convenio.

CAPÍTULO XVII

ANEXOS

ANEXO 1

PUESTOS DE TRABAJO

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.

00261162

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 la los recursos humanos adscrito a los mismos y las relaciones con el cliente con un alto grado de autonomía.

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

Titulado de Grado: Es quien, 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.

Grupo III. Personal de Atención Directa en Equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales

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

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: 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 y 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.

Técnico/a Especialista: Es quien, 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.

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 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.

Grupo IV. Personal de Atención Directa.

Es el personal que tiene atención directa con los usuarios/as.

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,

00261162

transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias, dirigidos al desarrollo grupal e individual de sus componentes.

Este puesto 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 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. Este puesto, incluiría el puesto de Portero/a, Celador/a.

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES

	(Tabla 1)	(Tabla 2)		(Tabla 3)		(Tabla 4)	
	VIGENCIA CONVENIO - 01/10/22	VIGENCIA CONVENIO 01/10/22		01-10-22 a 01-10-23		01-10-23 a 01-10-24	
	SB	SB	COMP.	SB	COMP.	SB	COMP.
Director/a Gerente	20.395,04 €	21.358,98 €		21.732,76 €		22.058,76 €	
Jefe/a de Departamento	17.845,66 €	18.689,12 €		19.389,96 €		19.680,81 €	
Director/a de programas y equipamientos	17.845,66 €	18.689,12 €		19.389,96 €		19.680,81 €	
Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de	17.208,32 €	18.021,65 €		18.697,46 €		18.977,93 €	
Titulado/a de Grado	17.208,32 €	18.021,65 €		18.697,46 €		18.977,93 €	
Técnico/a de gestión	17.208,32 €	18.021,65 €		18.697,46 €		18.977,93 €	
Técnico/a Especialista	16.570,97 €	17.354,18 €		18.004,96 €		18.275,03 €	
Animador/a Sociocultural	15.933,63 €	16.726,35 €		17.228,14 €		17.400,42 €	
Mediador/a Intercultural Educativo	15.933,63 €	16.686,71 €	435,80 €	17.153,94 €	435,80 €	17.411,25 €	435,80 €
Experto en Talleres o Tallerista	14.977,61 €	15.685,50 €	435,80 €	16.156,07 €	435,80 €	16.398,41 €	435,80 €
Informador/a Juvenil	14.977,61 €	15.685,50 €		16.273,71 €		16.517,81 €	
Informador/a.	13.850,37 €	14.915,78 €		15.124,60 €		15.351,47 €	
Mediador cultural	14.977,61 €	16.691,46 €	435,80 €	17.158,82 €	435,80 €	17.416,20 €	435,80 €
Taquillero	13.903,50 €	14.508,00 €		14.725,62 €		14.946,50 €	
Controlador de salas	13.903,50 €	14.306,50 €		14.513,94 €		14.731,65 €	
Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	15.296,29 €	16.019,25 €		16.467,79 €		16.714,81 €	
Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre	13.903,50 €	14.508,00 €	435,80 €	14.732,87 €	435,80 €	14.953,86 €	435,80 €
Agente comercial	13.903,50 €	14.575,16 €		14.830,23 €		15.052,68 €	
Oficial Administrativo	13.903,50 €	14.575,16 €		14.830,23 €		15.052,68 €	
Auxiliar Administrativo.	13.903,50 €	14.172,16 €		14.420,18 €		14.636,48 €	
Recepcionista / Telefonista.	13.903,50 €	14.172,16 €		14.420,18 €		14.636,48 €	
Cocinero/a	16.409,26 €	16.686,71 €		16.995,42 €		17.250,35 €	
Ayudante/a de cocina	13.903,50 €	14.306,50 €		14.521,09 €		14.738,91 €	
Empleado/a de Mantenimiento	13.903,50 €	14.172,16 €		14.420,18 €		14.636,48 €	
Conductor/a	13.903,50 €	14.172,16 €		14.420,18 €		14.636,48 €	
Empleado/a de Limpieza	13.903,50 €	14.172,16 €		14.420,18 €		14.636,48 €	
Auxiliar de Servicios Generales	13.903,50 €	14.172,16 €		14.420,18 €		14.636,48 €	

(*) Con respecto a las tablas (3) de este Anexo, ya está previsto y por tanto incluido, un incremento andaluz del uno por ciento sobre las tablas C del Anexo 3 del III Convenio Colectivo de ámbito estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural (Código Convenio 99100055012011).



ANEXO 3. MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE PARA LA LISTA DE SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

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, nóminas, seguros sociales o cualquiera otro que pudiera requerirse, incluyéndose la representación sindical que esté ligada al servicio), 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

Representación Sindical (crédito horario)

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.

00261162

ANEXO 4. FORMULARIO DE CONSULTA A LA COMISIÓN PARITARIA DEL COVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA DEL SECTOR DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL.**Consultante**

Nombre y
Apellidos
Dirección
Teléfono / Email
Empresa y cargo
Organización
Sindical

Empresa

Nombre
Dirección
CIF
Teléfono / Email
Actividad
principal
Organización
Empresarial

Información sobre la consulta

Nº de trabajadores/as total de la empresa:
Puesto de trabajo:
Nº de trabajadores/as afectados/as:

Funciones que desarrollan los/as afectados/as.

Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:

Artículos del convenio que afectan a la consulta: