

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para el sector de las empresas de ocio educativo y animación socio cultural de Álava**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017-2018 para el sector de las empresas de ocio educativo y animación socio cultural de Álava. Código convenio número 01100635012017

ANTECEDENTES

El día 19 de diciembre de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial "Asociación Zeharka" y la representación social ESK, LAB, ELA, UGT y CCOO en la mesa negociadora, el día 8 de noviembre de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 10 de enero de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

I CONVENIO COLECTIVO DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL DE ÁLAVA

Preámbulo

La negociación colectiva es el instrumento por el cual se regulan las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras así como la propia actividad de un determinado ámbito productivo o de prestación de servicios.

En el caso del sector de ocio educativo y animación socio-cultural de Álava, las negociaciones colectivas desarrolladas hasta la fecha han actuado como factores determinantes para establecer en qué condiciones laborales se deben prestar los servicios de ocio educativo y animación socio-cultural, creando un marco normativo que afecta y obliga a todos los/as trabajadores/as y empleadores/as incluidos en el ámbito funcional.

Del mismo modo, también las administraciones públicas locales, forales y autonómicas que contratan, convenían o conciertan servicios del ámbito de aplicación del convenio de ocio educativo y animación socio-cultural de Álava, deben tener en cuenta estas condiciones laborales para el cálculo de los costes económicos y laborales, y su consiguiente dotación económica.

El presente convenio es fruto de un acto de responsabilidad de sus firmantes, representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones del sector de ocio educativo y animación socio-cultural, para garantizar los servicios y las condiciones económicas y laborales en que estos han de desarrollarse.

Título I. Disposiciones generales

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional del sector de ocio educativo y animación sociocultural

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, consistentes 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) Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales y educativos, tanto de equipamientos como de programas socioculturales, como los dirigidos a centros cívicos, culturales y socioculturales, centros de animación y centros socioculturales de personas mayores, animación deportiva, bibliotecas públicas, salas de lectura y encuentro, equipamientos juveniles (clubs jóvenes, gazte, txoko...) , 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 animación sociocultural y cultural de educación en el tiempo libre.

b) Actividades de educación en el ocio, actividades de educación no formal, extraescolares y aulas matinales, refuerzo escolar, campamentos urbanos, colonias urbanas y viajes enmarcados en proyectos y programas de ocio educativo.

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/o urbano.

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

Igualmente quedan afectadas por este convenio colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la entidad en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas entidades sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Quedan excluidas del ámbito funcional aquellas actividades de acción e intervención social encaminadas a detectar, paliar y corregir situaciones de riesgo de exclusión social.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio colectivo es de aplicación para todas las entidades del ámbito funcional y a todo el personal que preste sus servicios en el Territorio Histórico de Álava, independientemente del lugar en el que dichas entidades tengan establecido su domicilio social.

Artículo 3. 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 4. Vigencia y duración

El periodo de vigencia de este convenio es desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, excepto para los artículos que posean una vigencia específica superior que se estará a la vigencia establecida en los mismos.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2018.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET (RCL 1995, 997), que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá todo el contenido del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya del mismo ámbito, o conforme a lo dispuesto en la disposición final segunda de este texto.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera.

En el caso de que por la jurisdicción laboral se procediera a la anulación de alguno de los artículos, se procederá a la revisión del convenio, reuniéndose la mesa negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha de firmeza de la sentencia. La revisión se hará sobre aquellas partes del convenio que sean propuestas previamente por alguno de los componentes de la mesa negociadora.

Artículo 7. 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 Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Capítulo II. Comisiones

Artículo 8. Comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen, con carácter previo a cualquier medida de presión, en someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos colectivos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (PRECO) de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para su solución a partir de la aplicación de los procedimientos previstos en él, excepto el arbitraje obligatorio que requerirá el acuerdo de ambas partes para su sometimiento.

La intervención de la comisión paritaria y, en su caso la utilización de los procedimientos del PRECO, resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas, sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 9. Composición

La comisión paritaria, única para el territorio histórico de Álava, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de las entidades, y otros 5 en representación de las centrales sindicales, negociadoras del convenio, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada una de las partes firmantes tendrá asegurada, cuanto menos, una persona miembro de la comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la mesa negociadora.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.

Artículo 10. Funcionamiento

La constitución de la comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento de la presidencia y la secretaría, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Para que los acuerdos sean válidos se considerará constituida la comisión con la presencia de al menos el 50 por ciento de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por mayoría, en función de la representatividad de las entidades que pertenezcan a la comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50,01 por ciento tanto de la parte de las entidades como de la representación de las personas trabajadoras.

A efectos de la representatividad, las partes interesadas, tanto sindicales como de entidades podrán delegar el voto o votos de cualquiera de sus miembros en otro miembro de la misma, manteniéndose el porcentaje de representación.

Las convocatorias de esta comisión, las efectuará en principio la presidencia, o en su defecto cualquiera de las partes.

La secretaría será la encargada de comunicar las decisiones.

Las resoluciones de la comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, así como registrarlos ante la autoridad laboral competente, sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 11. Sede

Se señala como domicilio de la comisión paritaria la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en calle Landaberde 35 bajo, Vitoria-Gasteiz.

Artículo 12. Mecanismo de participación de los trabajadores y las trabajadoras

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la comisión paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de dos meses, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Estas solicitudes podrán dirigirse a cualquiera de los componentes, para que las eleven a la comisión paritaria.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Título II. Organización del trabajo

Artículo 13. Definición

Corresponde a las entidades la organización del trabajo, y por tanto, de todos los recursos humanos y materiales con que se cuente, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Título III. Contratación y formación

Capítulo I. Contratación

Artículo 14. Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma entidad en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las entidades del ámbito del sector ocio educativo y animación socio-cultural en Álava de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 15. De la contratación en general

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato. Por otra parte, las entidades tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de este.

Artículo 16. Modalidades de contratación

Lo relacionado con las modalidades de contratación está descrito en los artículos 22 al 31 del II. Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, cuyos textos se transcriben literalmente a continuación:

Contrato indefinido.

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

Contrato de interinidad.

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

Contratos formativos.

1. Contrato en prácticas.-El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, o de certificado de profesionalidad (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio) dentro de los cinco, o de los siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de Profesionalidad.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

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

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

2. Contrato de formación.–El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto, la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida, en una empresa con actividad formativa recibida, en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

a) Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando:

– El contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

– Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

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

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

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. No obstante, mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima a dos años, o a tres años, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

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,

hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

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

e) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores/as no podrán realizar 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.

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

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

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

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

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

h) La retribución del/la trabajador/a contratado para la formación y el aprendizaje, se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del/la trabajador/a contratado para la formación comprenderá, todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluidas el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

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

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

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se podrá celebrar este tipo de contrato cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de servicios solicitados por el cliente así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En los convenios de ámbito inferior al presente convenio podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

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

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

Contrato de obra o servicio determinado.

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato no podrá ser superior a los cuatro años.

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

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

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

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

Contratación modalidad fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

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 temporales en contratos de fijos-discontinuos.

Así mismo, para atender las necesidades derivadas del cumplimiento y ejecución de contratos suscritos con las Administraciones Públicas y para cualesquiera otras necesidades objetivas, se podrá utilizar esta modalidad, de acuerdo con lo previsto en el 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de aplicación.

En los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los/ las trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los convenios colectivos de rango inferior, 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. En el caso de que no exista convenio de rango inferior que marque diferente criterio, como criterio general el orden de llamada se establece según riguroso orden de antigüedad en el centro de trabajo.

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

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

Contrato de jubilación parcial y de relevo.

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

Condición de fijos.

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

Forma del contrato.

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

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

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

Artículo 17. Período de prueba

Lo relacionado con las modalidades de contratación está descrito en el artículo 31 del II. Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, cuyo texto se transcriben literalmente a continuación:

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

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

Artículo 18. Reserva de plazas para personas con discapacidad

La entidad reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, como mínimo, el porcentaje de puestos de trabajo a personas con discapacidad que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa, como la posibilidad de cumplimiento alternativo de RD. 364/2005 de 8 de abril.

La dirección de la entidad determinará, previo informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuáles son los puestos de trabajo reservados para esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 19. Vacantes y puestos de nueva creación

Toda nueva contratación, ya sea por creación de nuevas plazas o por cobertura de vacantes, favorecerá la promoción interna del personal laboral de la entidad.

En cualquier caso, en el plazo de seis meses a partir de la firma de este convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación este convenio, si no la tuvieran ya elaborada, deberán de elaborar una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Que la norma antes reseñada deberá contener al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta.

Capítulo II. Ceses

Artículo 20. Cese voluntario

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la entidad por escrito con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento.

Si la entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Capítulo III. Formación

Artículo 21. Comisión sectorial de formación y normalización lingüística

En el marco del presente convenio y antes del fin de su vigencia, se constituirá una comisión sectorial de formación y de normalización lingüística, que estará compuesta al 50 por ciento por las partes negociadoras del convenio.

Las funciones de esta comisión serán:

- Analizar las necesidades de formación continua del sector.
- Asimismo esta comisión tendrá por objetivo impulsar, diseñar y promover la aplicación de planes de normalización lingüística dirigidos a las entidades y personas trabajadoras del sector de aplicación de este convenio, para lo que se estará a lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

Artículo 22. De la formación continua

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

- a) A una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador o trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial y comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador o trabajadora y empresario/a.

4. El crédito horario formativo de 20 horas por año, en ciclos de cinco años, podrá ser acumulado total o parcialmente, hasta un máximo de 100 horas, previo acuerdo de los actores señalados en el apartado 3 de este artículo con la previsión de que todo trabajador o trabajadora temporal, o fijo de plantilla, que tuvieran más de un año de antigüedad en la entidad o empresa deberá recibir las horas de formación antes de que finalice su contrato. En los casos de subrogación, la empresa cesante deberá abonar las horas de formación no recibidas del crédito formativo que no haya sido ejecutado.

5. Si un año antes de agotarse el periodo de 5 años, o seis meses antes de finalizar el contrato de cualquier trabajador o trabajadora que tuviese la condición de temporal y tuviesen acumulado crédito formativo sin consumir y la empresa no hubiera propuesto al trabajador o trabajadora acciones formativas que puedan contenerse en este apartado, la empresa tendrá obligación de atender las propuestas formativas que a partir de ese momento temporal, y que estén adecuadas a lo previsto el apartado 3 del artículo 23 del ET (RCL 1995, 997), le realice el trabajador o trabajadora con el crédito horario que tenga derecho a consumir y haya acumulado.

Capítulo IV. Seguridad y salud laboral

Artículo 23. Seguridad y salud laboral

Las materias relacionadas con la Seguridad y salud laboral son las relacionadas en los artículos 95 al 100 del II. Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, cuyos textos se transcriben literalmente a continuación

Seguridad y salud laboral. Información a los trabajadores/as y principios generales.

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

Información a los trabajadores y trabajadoras:

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

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

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

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

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

Vigilancia de la salud.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La empresa se compromete también a:

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

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

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

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

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

Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

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

Planes de autoprotección.

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

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

2. El plan de autoprotección se inspirará en el Real Decreto 393/2007 por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia: como en la Ley, de 21 de enero de 1985 («BOE» 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.

Delegados/as de prevención.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

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

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

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 24 de abril de 2015, y en el marco de las actuaciones previstas en sus objetivos se incluye, fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

3. El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural».

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores y trabajadoras del sector.

d) Elaboración de una memoria anual.

e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.

g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores/as que carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

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

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

Composición:

1. El órgano paritario está compuesto por los firmantes del presente convenio, y deberá tener, al menos, un representante por cada uno de los firmantes del convenio, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.

2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. Los cargos de Presidente y Secretario serán rotativos, cada año, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales. Si la presidencia recae durante un año en la patronal, la secretaria recaerá en la parte social, y al contrario, cuando la presidencia recaiga en la parte social, la secretaria recaerá en la parte patronal.

3. Los representantes señalados en el párrafo 1 de la composición podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

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

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

Título IV. Jornada y estructura retributiva

Capítulo I. Jornada

Artículo 24. Jornada máxima

La jornada máxima anual prevista será de 1.690 horas en 2017 y 1670 horas en 2018.

Se entenderá como tiempo de trabajo tanto las horas de intervención directa con las personas usuarias, como aquellas que resulten necesarias para el desarrollo de la actividad o tarea encomendada (coordinación, informes, desplazamientos dentro de la jornada habitual,...), si bien la imputación horaria se efectuara por la entidad.

Los permisos y licencias retribuidas se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo todas las entidades del ámbito de aplicación de este convenio deberán tener antes del 31 de enero de cada año, al menos el calendario laboral general de la entidad y tantos sub-calendarios articulados con el primero como unidades funcionales, programas o proyectos con horarios diferentes de los que en general hubiere. En caso de que la calendarización de los programas y servicios se realice en función del curso escolar la fecha límite de elaboración del calendario, será el 30 de septiembre.

Antes de la comunicación de estos calendarios y sub-calendarios se negociará con los agentes sociales que según la Ley estén legitimados, con el ánimo de procurar un acuerdo sobre los mismos.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del ET (RCL 1995, 997), se acuerda que el 90 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, teniendo reflejo en los calendarios laborales, y pudiendo ampliar el porcentaje de jornada regular por acuerdo en centros de trabajo o entidades.

Capítulo II. Vacaciones

Artículo 25. Vacaciones

Para 2017 habrá 32 días naturales de vacaciones, 34 días naturales para 2018.

Cuando las vacaciones se disfruten de forma partida, a los efectos de establecer su cómputo, las entidades empezarán a contabilizar las mismas el primer día laborable después del descanso semanal que hubiere correspondido al trabajador/a.

El personal que una vez establecido su período de vacaciones entrara en situación de IT, antes de iniciar el mismo o durante su disfrute, pospondrá dicho disfrute hasta el alta, conjugándolas con la entidad del trabajo y los derechos del resto de la plantilla.

Si después de la situación de IT, por causas ajenas al trabajador/a no pudieran realizarse las vacaciones en el año natural, el/la 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.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 26. Clasificación profesional

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

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

GRUPO	CATEGORÍA
Grupo I: personal directivo	Director/a gerente
Grupo II: personal directivo y de gestión	Jefe/a de Departamento
	Director/a de programas y equipamientos
	Coordinador/a proyectos pedagógicos
	Titulado/a de grado
	Técnico/a de gestión
Grupo III: personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro o servicio.
	Técnico/a especialista
	Animador/a sociocultural
	Mediador/a intercultural educativo
	Experto/a en talleres
	Informador/a juvenil
	Informador/a
Grupo IV: personal de atención directa	Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre
	Auxiliar biblioteca
	Vigilante medioambiental

GRUPO	CATEGORÍA
Grupo V: personal de administración	Agente comercial
	Oficial administrativo/a
	Auxiliar administrativo/a
	Recepcionista/telefonista
Grupo VI: personal de servicios generales	Cocinero/a
	Ayudante de cocina
	Conductor/a
	Empleado/a de mantenimiento
	Empleado/a limpieza
	Auxiliar servicios generales

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

A la entrada en vigor de este convenio colectivo, las empresas afectadas por el mismo, deberán adecuar las categorías profesionales vigentes en sus organizaciones a las categorías y puestos de trabajo definidos en el anexo II.

Capítulo IV. Estructura retributiva

Artículo 27. Salario base

Los salarios base para cada categoría en los años 2017, 2018 y 2019, están recogidos en el anexo I.

Artículo 28. Plus de antigüedad

Por cada trienio vencido hasta un límite de 5 trienios, todo el personal tendrá derecho a percibir la cantidad de 20,30 euros mensuales por 14 pagas.

El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la nómina del mes siguiente de su cumplimiento.

La fecha del cómputo de devengo del concepto salarial de antigüedad será el 1 de enero de 2017, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

En relación con el cálculo de la antigüedad a 31 de diciembre de 2016 véase la Disposición transitoria primera.

Artículo 29. Complementos de responsabilidad

Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional, que no tengan carácter consolidable, durante el tiempo efectivo de actividad en el puesto que tenga asignada la función, recibirán un complemento económico de función o responsabilidad. Este complemento será el equivalente a la diferencia económica entre su categoría y la categoría correspondiente a las funciones que realmente desempeñe. En el caso de no desempeñar funciones de una categoría superior, teniendo sólo una responsabilidad mayor de la que se ha venido teniendo habitualmente, el complemento será el equivalente a la cuantía económica entre su categoría habitual (reconocida en nómina) y la categoría económica inmediatamente superior.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, la antigüedad y complemento de responsabilidad. Se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la entidad en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 31. Complemento de nocturnidad, complemento de disponibilidad, plus de domingos y/o festivos, y pluses de festivos de especial significación

- Complemento de nocturnidad Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos en horario nocturno, de las 22 horas a las 06 horas percibirán un complemento de nocturnidad. Tendrá un cómputo horario de 125 por ciento del tiempo de presencia que podrá ser abonado en salario o en acumulación de horas que podrán ser disfrutadas por días completos, incluso pegados a festivos y/o vacaciones, de acuerdo con la empresa.

- 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/o otros equipamientos similares. Este complemento debe ser abonado en atención a su especial distribución irregular de la jornada y su total disponibilidad horaria. Su retribución será en el año 2017 del 10 por ciento del salario base diario por cada día devengado de este complemento, el 20 por ciento en el año 2018 y el 24 por ciento en el año 2019. Se entiende el salario base diario el resultante de dividir el salario base mensual calculado a jornada completa entre 30 días. Cuando el servicio se realice en domingos o festivos además de este complemento se abonará la cantidad de 20 euros en el año 2017, de 24 euros en el año 2018 y de 28 euros en el año 2019. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de nocturnidad.

- Plus de domingos y festivos. De los trabajadores y trabajadoras que trabajan en domingos y festivos. El plus de domingos y/o festivos, se percibirá por los festivos efectivamente trabajados. Las cantidades a percibir por este plus se adjuntan en el anexo III.

- Plus de festivos de especial significación. De los trabajadores y trabajadoras que trabajan en días festivos de especial significación. Tendrán la consideración de días de especial significación el día 24 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas, el día 25 de diciembre desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas, el día 31 de diciembre desde las 16:00 horas hasta las 24:00 horas y desde las 00:00 horas del día 1 de enero hasta las 24:00 horas de dicho día. Las cantidades a percibir por este plus se adjuntan en el anexo III denominado de los pluses.

Artículo 32. Cobro durante el período de IT

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar el 100 por ciento de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que esta dure.

Cuando la situación de Incapacidad Temporal se derive de Enfermedad Común o accidente no laboral, la empresa complementará los salarios tomando como referencia la base reguladora desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que esta dure en consonancia con los porcentajes establecidos en la siguiente tabla:

COBRO DURANTE PERIODO IT: CONTINGENCIAS COMUNES: COMPLEMENTO HASTA EL		
2017	Del 1 al 3	60 por ciento
	Del 4 al 20	75 por ciento
	Del 21 en adelante	85 por ciento
2018	Del 1 al 20	75 por ciento
	Del 21 en adelante	90 por ciento
2019	Del 1 al 20	75 por ciento
	Del 21 en adelante	100 por ciento

Excepciones con complemento al 100 por ciento de la base reguladora desde el primer día: hospitalización, incluyendo la domiciliaria, intervención quirúrgica, situaciones de riesgo durante el embarazo no contempladas en la norma vigente, y tratamientos médicos prolongados en el tiempo que puedan generar situaciones breves de IT por recaída, en todo caso también cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores el trabajador/a no hubiera estado en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Lo establecido en este párrafo será aplicable a partir del 1 de enero de 2019.

Salvo pacto en contrario con la mayoría de la representación legal de los trabajadores/as, la empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social. En aquellas empresas que previo a la firma del presente convenio tenga ya contratadas con una entidad colaboradora la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, no requerirán de la obligación reflejada en el presente punto, salvo petición expresa del propio colectivo de trabajadores/as o de sus representantes legales.

Artículo 33. Compensación de gastos

El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0,30 euros/km y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios. Para que se proceda al abono de dichos gastos será necesario que la entidad haya encomendado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte lo encomendase por medios públicos se abonará su coste previo justificante del mismo, salvo que el desplazamiento tenga un coste superior a 15 euros en cuyo caso la entidad adelantará el coste del mismo.

Si el desplazamiento se produce con otros trabajadores o trabajadoras la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo.

Título V. Licencias y excedencias

Capítulo I. Licencias

Artículo 34. Licencias retribuidas

Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b) Hasta 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a y hasta 3 días laborales en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 180km., el plazo se verá ampliado en dos días.

Podrán ampliarse estos días mediante la petición de permisos no retribuidos previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada entidad y buen funcionamiento del servicio. También se podrán ampliar esos días de permiso descontándolos de las vacaciones, pero solamente por el número de días de vacaciones que no estén incluidos dentro de los días a disfrutar como consecuencia del cierre del servicio.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

1. Expedición y renovación del DNI, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc. aplicable a partir del 1 de enero de 2019.

2. Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

3. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la entidad pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 40 del presente convenio.

4. El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste siempre que no se pueda acudir fuera de las horas de trabajo. A partir del 1 de enero de 2019 será el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.

5. Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.

6. Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales siempre que versen sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo y siempre que no haya posibilidad de cambiar turno en el día. Estos permisos serán por el tiempo imprescindible para la realización de los exámenes. En cada empresa se acordará con la representación legal de los trabajadores/as las materias que están relacionadas con el puesto de trabajo. En caso de que los exámenes no estén relacionados con materias relacionadas con el puesto de trabajo, el máximo de permisos durante un curso será de 2. Estos permisos serán por el tiempo imprescindible para la realización de los exámenes. A partir del 1 de enero de 2019 el permiso será por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, versen o no sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

– Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

– Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

– Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

De conformidad con la legislación de aplicación en la CAPV, las parejas de hecho registradas serán equiparadas en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 35. Licencias no retribuidas

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad, podrá solicitar en no más de tres ocasiones por año, hasta un máximo de 20 días de permiso sin sueldo por año.

Deberá serle concedido al/a la solicitante, si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 por ciento del personal u otro trabajador/a que ocupe el mismo puesto y centro de trabajo lo esté disfrutando. Los permisos se podrán disfrutar siempre y cuando su concesión no altere la organización del servicio. La denegación del permiso por parte de la empresa deberá ser por escrito y motivada.

Cuando las licencias comprendidas en este apartado lo sean para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria reconocida no será de aplicación los 15 días de preaviso.

Artículo 36. Pausas y reducción de jornada de lactancia

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo/a menor de 10 meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos.

Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutando la acumulación de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

Según la LO 3/2007, de 23 de marzo, podrá incrementarse proporcionalmente el período de lactancia en el caso de parto múltiple.

Artículo 37. Maternidad y paternidad

Las entidades afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

• Maternidad:

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 17 semanas retribuidas, 2 más en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

La coincidencia de la licencia por maternidad con el período vacacional no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 28.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 por ciento de su retribución, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el período de licencia y por el tiempo que esta dure.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la entidad abonará el complemento necesario para completar el 100 por ciento de la base reguladora, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que esta dure.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad en los términos previstos en la legislación vigente.

- **Paternidad:**

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 3 días por convenio colectivo, artículo 37, apartado b).

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.

En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

Artículo 38. 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 física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, la jornada semanal, mensual o anual, si la entidad está de acuerdo con ello.

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.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores/as del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar a la dirección de la entidad con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 39. Adopción y acogimiento permanente

En los supuestos de adopción y acogimiento permanente de menores de hasta seis años, el permiso tendrá la misma duración que en el caso de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento permanente de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento permanente percibirán el 100 por ciento de su retribución, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que esta dure.

En el caso de adopción internacional se concederá un permiso adicional no retribuido por el tiempo que fuera necesario por exigencia del país de origen del adoptado/a siempre que pueda justificarse debidamente y tras haber comunicado con la suficiente antelación la eventualidad de la situación.

Capítulo II. Excedencias

Artículo 40. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa se concederá por:

- Designación o elección para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, bien por elección bien por designación.

- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.

- Cualquier otra que legalmente se establezca.

Este tipo de excedencia da derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma y todas ellas tendrán vigencia hasta la extinción del cargo o las funciones sindicales que la motivan.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará 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 de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, salvo en los puestos que no estén ligados directamente a los servicios si no fuera necesario. Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un o una suplente, este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 41. Excedencia especial para atender a familiares

41.1. Excedencia por cuidado de hijo o hija.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará 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 de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, salvo en los puestos que no estén ligados directamente a los servicios si no fuera necesario. Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un o una suplente, este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante la duración de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

41.2. Excedencia por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo.

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará 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 de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, salvo en los puestos que no estén ligados directamente a los servicios si no fuera necesario. En caso de cobertura del puesto en situación de excedencia, el/la suplente cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante la duración de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 42. Excedencias especiales

Las excedencias especiales se concederán:

- Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.
- Por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de entidades de reconocido prestigio y siempre que el trabajador o la trabajadora tengan cinco años de antigüedad en la entidad.

Cuando el trabajador o trabajadora con un mínimo de cinco años de ejercicio activo continuado en la entidad solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

En cualquier caso, las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna aunque dicho período computará a efectos de antigüedad a excepción de las excedencias solicitadas para realizar actividades relativas al perfeccionamiento profesional, cuando éste no esté relacionado con su puesto de trabajo.

Cualquier excedencia especial será solicitada 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 de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, salvo en los puestos que no estén ligados directamente a los servicios si no fuera necesario. Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un o una suplente, este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 43. Excedencia voluntaria

El trabajador o trabajadora con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la entidad, podrá solicitar una excedencia voluntaria de un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará 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 de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, salvo en los puestos que no estén ligados directamente a los servicios. En caso de cobertura del puesto en situación de excedencia, el/la suplente cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

Artículo 44. Garantías en caso de detención

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo en el marco de la legislación vigente. A tal fin, se entiende que se incorporará a la plaza que hubiera ocupado, respetándose en todo momento las condiciones laborales que tuviera antes. Para mejor cumplimiento de lo señalado en este artículo, y en la legislación de aplicación, los contratos que se utilizarán para cubrir vacantes, en tanto subsista la situación de detención o privación de libertad provisional, o se resuelva definitivamente la misma, serán la modalidad de contrato de sustitución.

Artículo 45. Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la entidad tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período, indicando la fecha de incorporación.

A la finalización del período de excedencia, el trabajador o trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo.

El titular de la entidad deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un o una suplente, éste/a cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

Artículo 46. Incapacidad temporal

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la entidad haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaración si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 47. Jubilaciones

Según normativa legal vigente en cada momento.

En el marco del presente convenio y antes del fin de su vigencia, se estudiarán en la comisión paritaria posibles medidas a abordar en futuros convenios.

Título VI. Mejoras sociales**Artículo 48. Ropa de trabajo**

Las entidades proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la entidad no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de 100 euros/año.

Artículo 49. Manutención y alojamiento y gastos de desplazamiento

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

Las personas trabajadoras que por motivos laborales y siguiendo instrucciones de la empresa deban desplazarse fuera del domicilio donde está ubicado su puesto de trabajo tendrán los siguientes derechos:

– La empresa abonará los gastos de desayuno, almuerzo y cena. Este abono lo será por cada una de las tres comidas. Para su justificación se presentará factura cuyo coste siempre será el estándar que existiere en la zona geográfica la que ha sido desplazada la persona trabajadora. Cuando la cantidad a abonar por alguna, o todas, de estas comidas sea superior a 15 euros la persona trabajadora tendrá derecho a que se le adelante en metálico una cantidad que cubra aproximadamente el coste de las mismas.

– Cuando la empresa, por motivos de trabajo, ordene a alguna de sus personas empleadas a desplazarse mediante transporte público, esta proporcionará a la misma, con suficiente antelación, los billetes o títulos para su desplazamiento. Si fuere materialmente imposible por parte de la empresa comprar con antelación los títulos de transporte, bien por el coste no pueda determinarse bien por otras causas, la empresa adelantará a la persona trabajadora el coste estimado del transporte si este fuere superior a 15 euros.

– Cuando la persona trabajadora deba dormir fuera de su domicilio por razones de desplazamiento laboral la empresa previamente habrá contratado el alojamiento. Este gasto siempre lo gestionará y abonará directamente la empresa con los servicios de alojamiento que haya contratado.

– El personal laboral que por motivos educativos y/o asistenciales deba de desplazarse de su domicilio y acompañar a las personas usuarias en sus actividades, y estas se desarrollen en centros residenciales y/o campamentos, tendrá derecho a pernoctar y a realizar las comidas del día en las mismas condiciones que los usuarios a quienes atiende.

Artículo 50. Seguro de responsabilidad civil

Las entidades contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe mínimo de 300.000,00 euros, que deberá incluir la defensa jurídica profesional ilimitada.

Artículo 51. Cláusula de subrogación empresarial

En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública que haya estabilizado las plantillas, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre entidades a las que le son de aplicación el presente convenio y/o están dentro del ámbito funcional de este convenio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, con al menos 6 meses de antigüedad. A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva, cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

La entidad cedente deberá facilitar a la AAPP responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la siguiente documentación, a los efectos de poder incluir en el pliego de condiciones del concurso, contrato o convenio, el personal con derecho a subrogación y las condiciones laborales del mismo.

- Relación del personal especificando; nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir.

- Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.

- Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores/as afectados/as.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

- Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados/as por la subrogación.

- Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

Esta misma información se facilitara en el momento oportuno tanto a la entidad cesionaria como a los representantes de sus trabajadores/as, junto con:

- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente. En todo caso, los/las trabajadores/as disfrutarán de las vacaciones retribuidas de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

Título VII. Derechos sindicales

Artículo 52. Derechos sindicales

Los comités de empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

– Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

– Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

– De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la entidad, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

– De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la entidad, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) les encomienda dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la entidad. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

– Los delegados/as de personal, delegados/as de comité de empresa y/o trabajadores y trabajadoras designadas para la negociación del convenio, dispondrán durante el período de tiempo de duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe/a de inmediato superior. Asimismo dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala. Delegados/as de personal o miembros del comité de empresa:

– Hasta cien trabajadores/as quince horas

– De ciento y un trabajadores/as, a doscientos cincuenta, veinte horas.

– De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.

– De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.

– De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visibles, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la entidad, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

Así mismo en los centros de trabajo en los cuales las herramientas informáticas sean de uso habitual se posibilitará a los delegados y delegadas sindicales la utilización de esta herramienta para transmitir información a los/as trabajadores/as con las cautelas que fueren necesarias para que su utilización no cause perjuicios en el normal desarrollo de las actividades profesionales para las cuales están destinadas.

– Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS (RCL 1985, 1980).

La entidad facilitará a los comités de empresa, delegados/as de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estiman necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Para facilitar la actividad sindical, las organizaciones sindicales o candidaturas con representación en una entidad podrán acumular las horas de los y las delegadas. Para hacer efectiva esa acumulación, deberá comunicarse con antelación a la entidad.

Así mismo, el crédito sindical será computado de forma cuatrimestral pudiéndose redistribuir su disfrute de forma irregular durante el año previa notificación escrita al empresario/a.

Artículo 53. Asambleas

Los delegados/as de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as y el 30 por ciento en los de menos de 50 trabajadores/as sin superar nunca la exigencia de un máximo de 10 trabajadores/as, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la entidad.

Título VIII. Régimen disciplinario

Artículo 54. Código de conducta laboral

Las materias relacionadas con el Régimen disciplinario son las relacionadas en los artículos 74 al 80 del II. Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, cuyos textos se transcriben literalmente a continuación:

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.

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/a, la falta se considerará grave.

Faltas graves.

Son faltas graves:

1. De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de sesenta días de servicio.

2. Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días de servicio sin causa justificada. Es suficiente una sola falta, cuando por razón del puesto de trabajo que el trabajador o trabajadora ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención que el sujeto atendido requiere.

3. La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada y sea firme.

4. Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones que causen perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.

Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año.

2. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidas en un período de treinta días de servicio.

3. Negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el incumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de tareas remuneradas durante la situación de IT.

5. La embriaguez habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefacientes en horas de trabajo.

6. Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios y usuarias de los servicios.

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

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

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

Sanciones.

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

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

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

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

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

- a) La pertenencia a una organización sindical.
- b) Tener la condición de representante de los trabajadores y trabajadoras o la actuación en esta calidad en el que establece el ordenamiento jurídico.
- c) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario o empresaria responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social.
- d) La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual 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.

Expediente sancionador por faltas muy graves.

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

1. Comunicación por escrito al trabajador o trabajadora y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, el inicio del expediente sancionador junto con los pliegos de cargos.
2. El trabajador o trabajadora tiene cinco días laborables para formular alegaciones a fin de defenderse.
3. La sanción será ejecutiva desde el mismo momento de su notificación.
4. El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción al trabajador o trabajadora no podrá prolongarse en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta, previstos en el artículo siguiente.

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.

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 55. Criterios salariales y cómputo horario en actividades de duración superior a la jornada habitual

55.1 Criterios salariales en estancias vacacionales y/o educativas de duración superior a la jornada habitual.

Atendiendo a las específicas circunstancias y condiciones de los trabajadores y trabajadoras cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas o más en casas de colonias, albergues, campamentos, viajes, udalekuak, programas educativos con estancias en albergues o campamentos, y otros asimilables a los anteriores, se establecen los siguientes criterios salariales:

– Salario base diario: es el salario resultante de dividir el salario base mensual (calculado a jornada completa) entre 30 días.

– Complemento de disponibilidad diario: es el complemento resultante que se devengará en función de las específicas circunstancias de sus jornadas laborales. Estos complementos se fijan en los siguientes porcentajes:

- Para el año 2017, un 10 por ciento sobre salario base diario.
- Para el año 2018, un 20 por ciento sobre salario base diario.
- Para el año 2019, un 24 por ciento sobre salario base diario.

AÑO	GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD DIARIO	SALARIO BASE DIARIO MAS COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD DIARIO
2017	Grupo IV	Monitor/a	1.407,14€/30 = 46,90 €	4,69 €	51,59 €
	Grupo III	Coordinador/a de Grupo, Jefe de Campo, Coordinador/a de Campamento	1.521,43€/30 = 50,71 €	5,07 €	55,78€
	Grupo II	Director/a de Campamento	1.696,43/30 = 56,55 €	5,65 €	62,20 €
2018	Grupo IV	Monitor/a	1.498,14/30= 49,94 €	9,99 €	59,93 €
	Grupo III	Coordinador/a de Grupo, Jefe de Campo, Coordinador/a de Campamento	1.644,30/30 = 54,81 €	10,96 €	65,77 €
	Grupo II	Director/a de Campamento	1.827€/30 = 60,90 €	12,18 €	73,08 €
2019	Grupo IV	Monitor/a	1.520,61€/30 = 50,69 €	12,16 €	62,85 €
	Grupo III	Coordinador/a de grupo, jefe/a de campo, coordinador/a de campamento	1.668,96€/30 = 55,63 €	13,35 €	68,98 €
	Grupo II	Director/a de campamento	1.854,41€/30 = 61,81 €	14,83 €	76,64 €

– Complemento festivo: se devengará un complemento de festivo por cada día festivo, y su importe será el siguiente:

- Para el año 2017, 20 euros /día.
- Para el año 2018, 24 euros /día.
- Para el año 2019, 28 euros /día.

– Descansos semanales: los descansos semanales se disfrutarán en los días finales del contrato, por lo que la duración del mismo abarcará el disfrute de dichos descansos acumulándolos a los días de prestación de servicio.

– Pagas extras: se devengarán las pagas extras correspondientes a 1/6 de los salarios base + complemento de disponibilidad + complemento de festivo.

– Vacaciones: se devengarán las pagas extras correspondientes a los salarios base + complemento de disponibilidad + complemento de festivo. Las vacaciones no disfrutadas, se devengarán en la parte que corresponda a los días contratados.

– Indemnización por fin de contrato: se devengarán las indemnizaciones correspondientes que fueran consecuencia de la finalización del contrato.

55.2 Cómputo horario en actividades esporádicas de duración superior a la jornada habitual:

A los efectos recogidos en este apartado se considerarán “actividades esporádicas de duración superior a la jornada habitual”, todas aquellas consistentes en viajes, salidas, excursiones o eventos que superen las ocho horas de duración y sean inferiores a 24 horas de duración.

Se diferencian estas actividades en dos tipologías distintas:

1. Actividades sin pernocta: en este caso se computarán como trabajadas todas las horas de actividad, incluido el tiempo de viaje y comidas, hasta un máximo de 11 horas.

2. Actividades con pernocta de una duración inferior a 24 horas: se computarán como trabajadas todas las horas de actividad, incluido el tiempo de viaje y comidas, salvo las horas de descanso nocturno que se contabilizarán a razón de un 25 por ciento de hora por cada hora. Este cómputo horario no podrá exceder de un máximo de 11 horas, salvo que ese cómputo supere las 15 horas. En este último caso, el tiempo que supere las 15 horas de cómputo se devengará a hora por hora trabajada.

Se entiende por horas de descanso nocturno aquellas en las que no hay actividad programada.

En el caso de actividades realizadas en domingos o festivos, se abonará el complemento correspondiente por cada hora hasta un máximo de 8 horas.

Esta forma de cómputo horario será incompatible con el complemento de nocturnidad.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. De la aplicación de las condiciones más beneficiosas y las garantías ad personam.

Si las hubiere, se mantendrán las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por las entidades, o secciones, o unidades de producción de estas, cuando aquellas superen las especificadas en este convenio, de tal forma que ningún persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este convenio.

Una vez establecida su cuantía, esta garantía ad personam no será compensable ni revalorizable, ni absorbible, salvo en aquellas entidades que, a la fecha de inicio de vigencia del presente convenio, tuvieran establecidos complementos voluntarios que sumados al salario base supongan cuantías superiores a los salarios base recogidos en el mismo. En este caso deberán adecuar los conceptos salariales de las correspondientes nóminas a la nueva situación, para lo cual, se traspasarán las cuantías recogidas en esos complementos voluntarios al concepto de salario base hasta que dichos salarios base alcancen las cuantías estipuladas en el presente convenio. Las cuantías que queden pendientes por este concepto se mantendrán como complemento voluntario absorbible.

Disposición adicional segunda. De la promoción y normalización lingüística

A partir de la creación de la comisión de formación y normalización lingüística la misma presentará un plan de normalización lingüística a las entidades a las que es de aplicación el presente convenio. Este plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del

Euskera y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación de las instituciones públicas autonómicas y locales (diputaciones y ayuntamientos).

Finalmente los firmantes se comprometen a que en las plazas de nueva creación en las que no sea necesario el dominio del Euskera este cuente como mérito.

Disposición adicional tercera. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, deberán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria el inicio del periodo de consultas antes del inicio del mismo y de producirse acuerdo en las negociaciones éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

Si no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores/as, el sometimiento del desacuerdo sobre inaplicación mediante arbitraje tanto al PRECO en primera instancia, como al ORPRICE posteriormente, será únicamente por acuerdo de sometimiento al mismo de la mayoría de cada parte.

De todo ello se dará traslado a la autoridad laboral por parte de la Comisión Paritaria.

En el supuesto de autorizarse la exclusión solicitada, ésta tendrá efectos para un año como máximo, debiendo solicitarse nueva autorización para su prórroga, siguiendo para ello el procedimiento previsto en este artículo. Transcurrido el plazo autorizado, la reincorporación a las condiciones marcadas en el Convenio será automática.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, o en su caso éstos/as o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello, sigilo profesional.

Disposición adicional cuarta. Cláusula de movilidad geográfica

Las materias relacionadas con la movilidad geográfica son las relacionadas en el artículo 15 del II. Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, cuyos textos literalmente se transcriben a continuación:

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

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

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

Disposición adicional quinta. Cláusula de movilidad funcional

La decisión de cambio de puesto deberá ser notificada por el empresario/a al trabajador/a así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

La movilidad funcional fuera de grupo profesional tendrá carácter voluntario para el trabajador/a.

Disposición adicional sexta. Vigilancia y garantías de aplicación

Los firmantes del presente convenio colectivo quieren comprometerse a:

– Que todas las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este acuerdo, incluso las organizaciones asociadas, afiliadas, federadas o confederadas a las firmantes, y las personas que en el ámbito de la negociación colectiva pudieran representarlas, no promoverán, pactarán o se adherirán a convenios o cualesquiera acuerdos laborales que pudieran modificar a la baja, ni en todo, ni en parte, los contenidos vigentes en el convenio colectivo de ocio educativo y animación socio-cultural de Álava, ya que entienden este acuerdo en su conjunto, y todas y cada una de sus disposiciones y regulaciones, como contenido de derecho mínimo necesario.

– Vigilar las condiciones en las que se prestan los servicios de responsabilidad pública, exigiendo a las distintas administraciones públicas competentes en la materia, la aplicación del convenio colectivo de ocio educativo y animación socio-cultural del Territorio Histórico de Álava. Las organizaciones firmantes de este convenio informarán a las administraciones públicas sobre la importancia que para la salvaguarda de los derechos laborales y la competencia leal tiene la inclusión en los Pliegos que rigen los contratos de una cláusula que exija el cumplimiento de este convenio colectivo por parte de las adjudicatarias de contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio. En este sentido, se instará las administraciones la inclusión de una cláusula en los Pliegos de condiciones de los contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio que exija la aplicación del convenio de ocio educativo y animación socio-cultural del Territorio Histórico de Álava en dichos contratos.

A través de la comisión paritaria del convenio, de la que todas las partes firmantes de este Acuerdo forman parte, se tomarán cuantas medidas se acuerden para notificar a las distintas administraciones públicas el compromiso de estas partes para garantizar el empleo y las condiciones laborales mínimas a respetar.

Entre estas medidas estará al menos:

– El envío del texto íntegro del convenio, a las principales AAPP (GV, DFA, Eudel, y principales ayuntamientos), de cara a su conocimiento y como criterio a tener en cuenta en la contratación, convenio, concierto o financiación de actuaciones dentro de su ámbito funcional.

Se vigilará igualmente el respeto de los diferentes acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas, en especial lo relativo a:

– Que en las adjudicaciones de servicios públicos y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizará por parte de la entidad o empresa adjudicataria, la subrogación del personal laboral existente respetando las condiciones reales de la plantilla al momento de cada adjudicación.

– Que en los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales por parte de la entidad o empresa contratista.

– Que el personal laboral de las entidades y empresas contratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.

– En caso de subcontratación de servicios por parte de las adjudicatarias, dichas subcontrataciones se realizarán según los términos que marque las leyes de contratación, asegurándose de que las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a las empresas subcontratadas sean cuando menos las mismas que las que disfrutaban los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las empresas contratantes y nunca inferiores a las reglamentadas en este convenio. Del incumplimiento de esta garantía será responsable subsidiario la adjudicataria que subcontrate los servicios.

Si durante esta labor de vigilancia se detectasen actuaciones contrarias a este acuerdo, desde la comisión paritaria:

– En primera instancia se enviará un escrito exponiendo la situación irregular a la administración correspondiente.

– De no atenderse la reclamación, se procederá a denunciar, también por parte de la comisión paritaria, la situación en las comisiones de seguimiento de los acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas.

– En última instancia las entidades firmantes del acuerdo impondrán la reclamación contenciosa administrativa oportuna ante los tribunales de justicia.

Continuar en la medida de lo posible, con la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de los profesionales del sector en los próximos convenios que se negocien.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. En relación con el cálculo de la antigüedad a 31 de diciembre de 2016.

El plus de antigüedad del presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017.

Para todos aquellos trabajadores/as que vinieran percibiendo y generando el plus de antigüedad en sus respectivas empresas, la cuantía generada a fecha 31 de diciembre de 2016, se quedará como complemento ad-personam, no revalorizable, no absorbible ni compensable.

A los efectos del cálculo del tramo de actividad que se hubiera generado a fecha 31 de diciembre de 2016, desde el último que se generó, se realizara una regla de tres simple y su resultado se sumará al que viniera percibiéndose.

Si a un tramo T, le corresponde una cuantía de euros, a la parte del tramo PT, le corresponderán X euros. Siendo T en tramo que cada empresa contempla como completo (trienios, quinquenios, etc.). Siendo PT la parte del tramo generado desde el último completo hasta el 31 de diciembre de 2016.

Disposición transitoria segunda. Del procedimiento gradual de aplicación del convenio a las entidades con especiales dificultades para cumplir las condiciones salariales que en este se contienen.

Sin perjuicio en lo determinado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y en lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera, siendo las partes firmantes del presente convenio concededoras que su implantación en algunas entidades, programas o servicios con financiación pública, puede no ser posible de manera inmediata por la insuficiencia de esta financiación pública (convenios de colaboración, contratos públicos, u otras formas de financiación), se pretende facilitar soluciones que les permita una progresiva implantación de las condiciones económico-laborales que se fijan en el mismo, en salario y jornada.

Estas entidades deberán acreditar (documentalmente mediante el cálculo de la masa salarial previa y el cálculo de la masa salarial una vez aplicado el convenio y de los documentos oficiales; contratos, convenio, etc. en los que figure las cantidades de financiación percibidas), ante la comisión paritaria dentro de los 60 días siguientes a la publicación del presente convenio sectorial en el BOTHA, las cuestiones que le impiden una inmediata aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo sectorial en cuanto a salario y jornada.

Una vez realizada la acreditación anterior, las entidades junto con la RLT (en las distintas posibilidades previstas legalmente) y en su caso las secciones sindicales, deberán negociar y buscar los acuerdos correspondientes para proceder a la implantación futura del convenio, tanto en cuantías como en plazos, debiendo notificar los mismos a la comisión paritaria.

Las partes firmantes del presente convenio exigen que los acuerdos de aplicación paulatina tengan como objetivo la plena aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo sectorial siempre antes del 30 de septiembre de 2017. En cualquier caso, el convenio será de aplicación si antes del 30 de septiembre de 2017 desaparecieran las causas que motivaron la inaplicación del mismo. A partir de esta fecha la inaplicación se hará según lo indicado en la Disposición Adicional Tercera.

Disposiciones finales

Disposición final primera.

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a avanzar en un proceso que mejore las condiciones económicas y laborales del personal sujeto a este convenio, teniendo como referentes las condiciones económicas laborales establecidas por las administraciones públicas vascas para su personal de gestión directa.

Disposición final segunda.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, las partes signatarias del mismo analizarán las posibilidades de, una vez finalizada dicha vigencia, extenderlo al ámbito geográfico de la CAPV o integrarlo en otro convenio que recoja los ámbitos funcionales de los sectores de Intervención Social, Ocio Educativo y Animación Sociocultural en los ámbitos geográficos del Territorio Histórico de Álava o de la CAPV.

Disposición final tercera.

En cada entidad se podrán acordar condiciones mejores de las del presente convenio.

Disposición final cuarta.

Se redactará y aprobará en el seno de la comisión paritaria antes del 30 de mayo de 2017 un anexo que contendrá el catálogo de actividad del I convenio de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de Álava, que será publicado en el BOTHA e incorporado al presente convenio.

Disposición final quinta.

En el supuesto de que existan acuerdos entre la representación de los trabajadores/as y de las entidades u organizaciones empresariales, en una entidad o en un ámbito funcional concreto y soliciten adherirse a este convenio, se habilita a la comisión paritaria para realizar las gestiones y modificaciones necesarias para dar seguridad y fuerza jurídicas a esos acuerdos.

Anexo I. Tablas salariales. Salarios base

GRUPO	CATEGORÍA	2017	2018
Grupo I: personal directivo	Director/a gerente	27.300,00	28.988,40
Grupo II: personal directivo y de gestión	Jefe/a de Departamento	23.750,00	25.578,00
	Director/a de Programas y equipamientos	23.750,00	25.578,00
	Coordinador/a proyectos pedagógicos	22.525,00	24.299,10
	Titulado/a de Grado	22.525,00	24.299,10
	Técnico/a de gestión	22.525,00	24.299,10
Grupo III: personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro o servicio.	21.300,00	23.020,20
	Técnico/a especialista	21.300,00	23.020,20
	Animador/a sociocultural	21.300,00	23.020,20
	Mediador/a Intercultural Educativo	21.300,00	23.020,20
	Experto/a en Talleres	20.500,00	21.760,10
	Informador/a Juvenil	20.500,00	21.760,10
	Informador/a	18.320,00	19.445,21
Grupo IV: personal de atención directa	Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre	19.700,00	20.973,96
	Auxiliar Biblioteca		
	Vigilante medioambiental		
Grupo V: personal de administración	Agente Comercial	19.700,00	20.973,96
	Oficial Administrativo	20.500,00	21.760,10
	Auxiliar Administrativo	18.320,00	19.445,21
	Recepcionista/Telefonista	17.450,00	18.270,00
Grupo VI: personal de servicios generales	Cocinero/a	19.700,00	20.973,96
	Ayudante de cocina	17.450,00	18.270,00
	Conductor/a	17.450,00	18.270,00
	Empleado/a de mantenimiento	17.450,00	18.270,00
	Empleado/a limpieza,	17.450,00	18.270,00
	Auxiliar Servicios Generales	17.450,00	18.270,00

Los salarios base en el año 2019, tendrán un incremento de un 1 por ciento. Si el IPC de 2018 de la Comunidad Autónoma del País Vasco fuese superior al 1 por ciento, se garantizará para el año 2019 la subida de dicho IPC.

Anexo II. Clasificación profesional**Grupo I. Personal directivo**

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

Director/a / Gerente:

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

Grupo II Personal directivo y de gestión

Es el personal que dirige y tiene a su cargo áreas concretas de la entidad, gestionando los recursos necesarios, tanto en el diseño, como en el 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 de 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 o unidades de servicio 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/a 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 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 de los proyectos y que puede tener o no una atención directa con los usuarios/as.

Coordinador/a de actividades y proyectos de centro o servicio:

Es la persona que con la titulación requerida y/o experiencia acreditada, coordina el equipo de monitores/as de ocio educativo en el conjunto de sus funciones en el centro de trabajo: organiza reuniones con el equipo de monitores/as de ocio educativo, la dirección del centro o del servicio, 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 habitual en el mismo y/o en el espacio físico donde se desarrolla la actividad.

Esta categoría incluiría, entre otros, los puestos de: enlace de centro cívico, coordinador/a de equipamiento, coordinador de grupo, coordinador/a de campamento y jefe de campo.

Técnico/a especialista

Es quien reuniendo la formación necesaria, es contratado para cumplir una función específica de su titulación, formación y/o experiencia 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 supervisión de un profesional de nivel superior, si lo hubiere.

Esta categoría incluiría, entre otros, los puestos de técnico/a de biblioteca, técnico/a medioambiental, técnico/a de consumo,...

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.

Experto/a en talleres

Es quien mediante la impartición de cursos o talleres monográficos forma en alguna materia concreta a los usuarios y a las usuarias de equipamientos, programas y servicios encuadrados en el ámbito del ocio educativo y la animación sociocultural. Desarrolla y ejecuta los talleres o los cursos de forma autónoma, en base a un diseño curricular propio y en función de sus conocimientos, preparación y experiencia. Requiere habilidades concretas, formación y elevados conocimientos específicos tanto teóricos como prácticos, avalados por titulaciones o certificados y/o experiencia acreditada en las materias a impartir.

Informador/a juvenil

Es quien desarrolla su actividad profesional, en las áreas: informativas, de orientación, de asesoramiento, de documentación, de dinamización, socioeducativas, socioculturales, de comunicación, de difusión, de trabajo en red, de formación, coordinación, en el marco de un proyecto. Podrán desarrollar su tarea en cualquier organización que contemple la realización de programas de información, con supervisión de un profesional de nivel superior, si lo hubiere.

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).

Grupo IV. Personal de atención directa

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

Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre:

Es la persona que, con la titulación requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, dinamiza el desarrollo de los programas de ocio educativo y/o tiempo libre, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias, dirigidos al desarrollo grupal e individual de sus componentes. Participa, a su nivel funcional y con la correspondiente supervisión, en la programación y evaluación de las actividades que desarrolla.

Esta categoría es de aplicación al personal comprendido en los siguientes puestos de trabajo, entre otros: monitor/a de aula matinal, de programas y proyectos en el medio natural, de centros cívicos, de ludotecas, de salas de encuentro, de necesidades especiales, de actividades extraescolares, medioambientales, de museos, de consumo, de talleres no formativos, de colonias y campamentos, de actividades de vacaciones y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.

Auxiliar de bibliotecas

Es quien estando en posesión de la titulación requerida y/o experiencia acreditada ejecuta actividades en bibliotecas, atendiendo y suministrando material bibliográfico e información al usuario.

Vigilante medioambiental:

Es quien, estando en posesión de la titulación requerida y/o experiencia acreditada, realiza actividades de control y vigilancia de los recursos de los espacios naturales, así como de información, divulgación y dinamización de los programas desarrollados en dichos espacios.

Grupo V. Personal de administración**Oficial administrativo:**

Es la persona responsable de las tareas administrativas y que puede asumir la dirección de otros/as trabajadores/as o auxiliares administrativos.

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 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 quien distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Esta categoría incluiría entre otros, el puesto de Portero/a, Conserje, Celador/a, Taquillero/a y Controlador/a de Salas.

Anexo III. Pluses de domingos y festivos

PLUS DE DOMINGO Y/O FESTIVO		
AÑO	2017	2,5 euros/hora
	2018	3 euros/hora
	2019	3,5 euros/hora

PLUS DE FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN
4 euros/hora