

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****III convenio colectivo de ocio educativo y animación socio-cultural de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de ocio educativo y animación socio-cultural de Álava. Código convenio 01100635012017.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial Zeharka y la representación social ELA, CCOO, LAB y UGT en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Todo ello, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco, y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo citado, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 28 de noviembre de 2024

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

III 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 las personas 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 todas las personas trabajadoras y entidades incluidas 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, de los citados servicios de ocio educativo y animación socio-cultural.

El presente convenio es fruto de un acto de responsabilidad de sus firmantes, representantes de las personas 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 éstos han de desarrollarse.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Vigencia y duración.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Artículo 9. Composición.

Artículo 10. Funcionamiento.

Artículo 11. Sede.

Artículo 12. Mecanismo de participación de las personas trabajadoras.

Artículo 13. Definición.

Artículo 14. Cláusula general de no discriminación.

Artículo 15. De la contratación en general.

Artículo 16. Modalidades de contratación.

Artículo 17. Periodo de prueba.

Artículo 18. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Artículo 19. Vacantes y puestos de nueva creación.

Artículo 20. Cese voluntario.

Artículo 21. Comisión sectorial de formación y normalización lingüística.

Artículo 22. De la formación continua.

Artículo 23. Seguridad y salud laboral.

Artículo 24. Jornada máxima.

Artículo 25. Vacaciones.

Artículo 26. Clasificación profesional.

Artículo 27. Salario base.

Artículo 28. Plus de antigüedad.

Artículo 29. Complementos de responsabilidad.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

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

Artículo 32. Cobro durante el período de incapacidad temporal.

Artículo 33. Compensación de gastos.

Artículo 34. Licencias retribuidas.

Artículo 35. Licencias no retribuidas.

Artículo 36. Permisos por nacimiento y cuidado de menor.

Artículo 37. Permiso por cuidado de lactante.

Artículo 38. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 39. Adopción y acogimiento permanente.

Artículo 40. Excedencia forzosa.

Artículo 41. Excedencia especial para atender a familiares.

Artículo 42. Excedencias especiales.

Artículo 43. Excedencia voluntaria.

Artículo 44. Garantías en caso de detención.

Artículo 45. Reincorporación por fin de excedencia.

Artículo 46. Incapacidad temporal y permanente.

Artículo 47. Jubilaciones.

Artículo 48. Ropa de trabajo.

Artículo 49. Manutención y alojamiento y gastos de desplazamiento.

Artículo 50. Seguro de responsabilidad civil.

Artículo 51. Cláusula de subrogación empresarial.

Artículo 52. Derechos sindicales.

Artículo 53. Asambleas.

Artículo 54. Código de conducta laboral.

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

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 todas las personas 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 los 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 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, 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

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente sin necesidad de petición de las partes, al finalizar su vigencia.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (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 guarden relación directa con el artículo afectado.

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 las partes firmantes del convenio, en igual número de miembros, con sus respectivos suplentes.

La comisión paritaria, estará integrada por 10 personas, 5 en representación de las entidades, y 5 en representación de las centrales sindicales, negociadoras del convenio, todas ellas con sus respectivas suplentes.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con las personas asesoras 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 secretaria, 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 secretaria 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 las personas 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 las personas 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 refleja la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Real Decreto 902/2020 de 13 octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

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 las personas trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 16. Modalidades de contratación

En general, todas aquellas personas trabajadoras contratadas para realizar puestos de los que sean titulares pasarán a ser fijas o indefinidas, por la jornada que tuviesen contratada, tras superar el periodo de prueba.

El personal de las empresas vinculadas por este convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- **Contratos fijos indefinidos:** personas trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata. Se establece la obligatoriedad de informar a las personas trabajadoras a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que formen parte del proceso de promoción interna de los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

- **Contratos fijos discontinuos:** el contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En el propio contrato se establecerá el periodo de actividad al que se vincula el mismo. Asimismo, el contrato reflejará de forma clara y expresa: la jornada de la persona trabajadora y su distribución prevista.

El llamamiento de las personas trabajadoras deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima de 10 días, salvo que por causas del servicio u organizativas, debidamente justificadas, no se pueda cumplir dicho plazo mínimo.

- **Contrato duración determinada:** el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por A) circunstancias de la producción o B) sustitución de persona trabajadora.

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

A) Contrato por circunstancias de la producción:

- **Circunstancias ocasionales e imprevisibles:** Solo se podrá acudir a esta modalidad contractual por circunstancias ocasionales imprevisibles. La duración no podrá exceder en ningún caso de los 10 meses.

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

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

B) Contrato de sustitución o interinidad:

Se podrá acudir a esta modalidad contractual para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución y el puesto ocupado que se encuentra vacante, siendo el que se ocupará durante la vigencia del contrato.

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

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

Artículo 17. Período de prueba

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

- Personal comprendido en el grupo 1: cinco 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.

Para la aplicación de estos periodos de prueba los contratos en todos los casos deberán tener una duración superior a 9 meses, reduciéndose el periodo prueba de forma proporcional a la duración del contrato si éste tuviere una duración inferior a nueve meses, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo para los periodos de prueba en contrataciones sucesivas. Independientemente de la duración del contrato, en ningún caso el periodo de prueba será inferior a 15 días para ninguno de los grupos profesionales precitados.

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.

Terminado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la entidad computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuesen superior al período de prueba previsto para su grupo profesional y los contratos sean para la misma categoría profesional y la misma tipología de puesto.

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 Real Decreto 364/2005 de 8 de abril.

La dirección de la entidad determinará, previo informe de la representación legal de las personas 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

En toda contratación que se realice se favorecerá la promoción interna del personal de la entidad.

Todas las entidades a las que les es de aplicación este convenio, en el plazo de 6 meses a partir de la firma del convenio, si no lo tuvieran, deberán de elaborar, de forma pactada con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) 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 las personas 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. Los procesos de selección se regirán siguiendo entre otros criterios: la antigüedad, la formación y/o titulaciones requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones.

Las personas trabajadoras que tengan una persona familiar dependiente a cargo tendrán derecho al traslado de centro a otro más próximo o mejor comunicado con su domicilio o el de la persona familiar, en el caso de vacantes en puestos idénticos y por el tiempo que dure el hecho causante del traslado. La plaza de la persona trasladada será cubierta con un contrato de interinidad.

Tendrán prioridad en el incremento de su jornada parcial las personas contratadas en las vacantes de su categoría del mismo servicio, que sean compatibles en horario y siguiendo, entre otros criterios, la antigüedad, la formación y/o titulaciones requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones. En todo caso no podrá suponer la renuncia a bonificaciones de la Seguridad Social o subvenciones a la contratación.

Cada entidad, establecerá un sistema de registro de las personas eventuales y sus contratos laborales con la organización, lo más adecuado a su tamaño, necesidades, organización, etc., de modo que se cuente con ellos de cara a su estabilización en las plantillas, siguiendo, entre otros criterios, la antigüedad, la formación y/o titulaciones requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones.

Capítulo II. Ceses**Artículo 20. Cese voluntario**

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, estará obligada 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 a la persona 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 se constituirá, en el plazo máximo de seis meses, 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.

— 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. La persona 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 personas trabajadoras de uno y otro sexo.

3. Las personas 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 la persona 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 la persona trabajadora y la empresa.

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 toda persona trabajadora temporal, o fija 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 persona trabajadora que tuviese la condición de temporal y tuviese acumulado crédito formativo sin consumir y la empresa no hubiera propuesto a la persona 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 Estatuto de los Trabajadores (RCL1995, 997), le realice la persona trabajadora con el crédito horario que tenga derecho a consumir y haya acumulado.

6. Las entidades del ámbito de aplicación de este convenio deberán disponer, antes del 31 de enero de cada año, o 30 de septiembre en el caso de programas que funcionen con calendario escolar, el plan anual de formación de la entidad que recogerá las propuestas de contenidos y en su caso la opción de acumular las horas de formación.

Capítulo IV. Seguridad y salud laboral

Artículo 23. Seguridad y salud laboral

Las entidades y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de las regulaciones que la complementan y desarrollan.

Las entidades que no tengan designada mutua de accidentes o se viesen en la necesidad de contratar una diferente, consultarán con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras para la elección de ésta.

Por último, todas las entidades afectadas por el presente convenio tendrán contratados los servicios que garanticen la realización de los reconocimientos médicos adaptados y adecuados al personal con la periodicidad que estipule los correspondientes servicios de prevención, pero garantizando reconocimientos médicos bianuales.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Dentro de ese plan de prevención, y dadas las específicas características del sector de ocio educativo y animación sociocultural deberá incluirse un plan de prevención de riesgos psicosociales, y ergonómico, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 4.2 y 14, que señala la obligatoriedad por parte de las empresas de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

- Identificación de los riesgos psicosociales que pudieran ocasionar errores humanos, estrés y/o situaciones de violencia en el trabajo (artículo 15, 16).
- Acciones formativas para dirección, mandos y personas trabajadoras de la empresa sobre el trato con las personas en su trabajo (artículo 19).
- Vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de las personas trabajadoras (artículo 22).

Evaluados los riesgos, de forma consensuada con la parte social, se valorará en cada entidad la adopción de medidas como:

- Protocolos de actuación ante situaciones de violencia o acoso en el desempeño de las funciones laborales.
- Medidas organizativas como la adaptación del puesto de trabajo a condiciones personales (artículo 15.1d de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) o la adscripción a un nuevo puesto compatible con sus características personales o psicofísicas (artículo 25.1 LPRL), entre otras.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el comité de seguridad y salud laboral.

Las organizaciones sujetas al presente convenio tratarán, en la medida de lo posible desde el punto de vista organizativo y de gestión, de reubicar al personal mayor de 60 años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados.

La reubicación será en todo caso con acuerdo entre las partes y previas consulta a la representación legal de los trabajadores.

23.1 Formación preventiva.

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

23.2 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Título IV. Jornada y estructura retributiva

Capítulo I. Jornada

Artículo 24. Jornada máxima

La jornada máxima anual prevista será de:

2023: 1.650 horas (incluidas 20 horas de formación).

2024: 1.645 horas (incluidas 20 horas de formación).

2025: 1.634 horas (incluidas 20 horas de formación).

2026: 1.620 horas (incluidas 20 horas de formación).

Las horas correspondientes a la reducción de jornada de 2024 serán disfrutadas antes del 31 de diciembre de dicho año, como exceso de jornada.

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 efectuará 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 subcalendarios 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 subcalendarios se negociará con los agentes sociales que según la Ley estén legitimados, con el ánimo de procurar un acuerdo sobre los mismos.

Se acuerda que las empresas distribuirán un mínimo del 92 por ciento de la jornada de manera regular, teniendo reflejo en los calendarios laborales.

Las empresas, establecerán un calendario anual que contemple al menos el 92 por ciento de la jornada antes del 31 de diciembre del año anterior y del 30 de septiembre en el caso de programas que funcionen con calendario escolar. No obstante, las empresas contarán con un plazo de tres meses desde la fecha de inicio del calendario para ajustar las horas no calendarizadas al máximo del 8 por ciento de jornada irregular.

El establecimiento de la jornada irregular de las personas trabajadoras deberá notificarse con una antelación mínima de 15 días. Por cada día que no se respete el preaviso, se compensará a la persona trabajadora con el cómputo de un 12 por ciento adicional. Este 12 por ciento adicional no será de aplicación para los cambios producidos como consecuencia de causas sobrevenidas por fuerza mayor (climatología, inundaciones de las instalaciones, problemas de seguridad).

Capítulo II. Vacaciones

Artículo 25. Vacaciones

2023: 35 días naturales.

2024: 36 días naturales.

2025: 37 días naturales.

2026: 37 días naturales.

Durante los años 2023, 2024 y 2025, se podrá elegir anualmente 1 día de vacaciones como asuntos propios. Durante el año el 2026, se podrán elegir 2 días como asuntos propios. La solicitud se realizará con 15 días de antelación y deberá responderse antes de 7 días de manera afirmativa salvo que se acrediten causas organizativas que lo impidan.

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 a la persona trabajadora.

El personal que una vez establecido su período de vacaciones entrase en situación de incapacidad temporal, 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 incapacidad temporal, por causas ajenas a la persona trabajadora no pudieran realizarse las vacaciones en el año natural, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente ni repartidas disminuyendo la jornada diaria.

En los contratos de duración determinada y en caso de concatenación de contratos por un periodo igual o superior a 10 meses, las personas trabajadoras deberán disfrutar sus vacaciones correspondientes antes de la finalización del último contrato.

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
	Técnico/a de biblioteca
	Técnico/a especialista en montaje de exposiciones
	Guía especialista en patrimonio
	Animador/a sociocultural
	Mediador/a intercultural educativo
	Experto/a en talleres, monitor/a especializado/a y guía-intérprete
	Vigilante medioambiental
	Informador/a juvenil
	Informador/a- Recepcionista
Grupo IV: Personal de atención directa	Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre
	Auxiliar biblioteca
Grupo V: Personal de administración	Agente comercial
	Oficial administrativo
	Auxiliar administrativo
	Recepcionista/Telefonista
Grupo VI: Personal de servicios generales	Cocinero/a
	Ayudante de cocina
	Conductor/a
	Empleado/a de mantenimiento
	Montador/a de exposiciones
	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.

En relación a las categorías profesionales se mantendrán todas las condiciones más beneficiosas que tuviera el personal a la firma del presente convenio. Así mismo, los puestos de trabajo existentes en la actualidad y las categorías asignadas a cada uno de los puestos actuales se mantendrán de cara a futuro.

Si con posterioridad a la firma del presente convenio surgieran nuevas categorías o funciones que no pudieran encuadrarse en la estructura de categorías profesionales actual, la creación de las mismas con sus respectivas funciones y tabla salarial deberá ser sometida para su estudio y aprobación a la mesa negociadora del convenio. Una vez acordada por la mesa negociadora la nueva categoría con sus nuevas funciones y tabla salarial correspondiente se incorporará en el convenio a la estructura de categorías actual.

Capítulo IV. Estructura retributiva

Artículo 27. Salario base

2024: incremento del 3,1 por ciento a partir del 1 de enero del 2024.

2025: incremento del 3 por ciento (con garantía del IPC de 2024 + 0,7 por ciento).

2026: incremento del 3 por ciento (con garantía del IPC de 2025 + 1 por ciento).

Los IPC negativos si los hubiera, no serán considerados en la fórmula.

En todo momento se está haciendo referencia al IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 28. Plus de antigüedad

Por cada trienio vencido hasta un límite de 5 trienios, todo el personal tendrá derecho a percibir las siguientes cantidades mensuales por 14 pagas:

2023: 21,01 euros a partir del 1 de enero del 2023.

2024: 24,00 euros a partir del 1 de enero del 2024.

2025: incremento proporcional al aplicado al salario base.

2026: incremento proporcional al aplicado al salario base.

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

A partir del 1 de enero de 2024 la antigüedad se abonará de acuerdo a los siguientes tramos:

– Las personas trabajadoras con un porcentaje de jornada comprendido entre el 1 y 25 por ciento, cobrarán el 25 por ciento del plus de antigüedad.

– Las personas trabajadoras con un porcentaje de jornada comprendido entre el 26 y 50 por ciento, cobrarán el 50 por ciento del plus de antigüedad.

– Las personas trabajadoras con un porcentaje de jornada comprendido entre el 51 y 75 por ciento, cobrarán el 75 por ciento del plus de antigüedad.

– Las personas trabajadoras con un porcentaje de jornada comprendido entre el 76 y 100 por ciento, cobrarán el 100 por ciento del plus de antigüedad.

Para las empresas adheridas a este convenio a fecha 1 de enero de 2017:

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. A efectos del cálculo para todas aquellas personas trabajadoras 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 de la cuantía de plus de antigüedad 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.

Para las empresas adheridas a este convenio con posterioridad al inicio de vigencia del presente convenio:

En las empresas que se viniera percibiendo el plus de antigüedad, la fecha de cómputo de devengo del concepto salarial de antigüedad reconocido en el presente convenio será el 1 de enero de 2017.

Las cantidades de exceso que, en su caso, se vinieran percibiendo en el momento de la adhesión respecto a los trienios que se hubieran devengado en este convenio desde el 1 de enero de 2017, se percibirán como complemento ad personam, no revalorizable, ni absorbible ni compensable. El resto de la cuantía se corresponderá con el plus de antigüedad generado por los trienios devengados desde el 1 de enero de 2017.

En las empresas que no se viniera percibiendo el plus de antigüedad, el inicio del devengo del plus de antigüedad será el de la fecha de adhesión a este convenio.

Artículo 29. Complementos de responsabilidad

Las personas 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

Las personas 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 las personas 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: las personas trabajadoras que realicen trabajos en horario nocturno, de las 22:00 horas a las 6:00 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 por guardia localizable: Es el complemento que se disfrutará por los periodos de disposición fuera del horario habitual de trabajo, en los que el personal, mediante acuerdo o convenio colectivo, ha de estar permanentemente localizable y disponible. Tendrá una compensación o retribución del 50 por ciento de las horas de guardia localizable realizadas.

– Plus de domingos y festivos. De las personas 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 son las siguientes:

Año 2023: 3,62 euros/hora a partir del 1 de enero del 2023.

Año 2024: 4,15 euros/hora a partir del 1 de enero del 2024.

Año 2025: incrementos proporcionales al salario base de cada año.

Año 2026: incrementos proporcionales al salario base de cada año.

– Plus de festivos de especial significación. De las personas trabajadoras que trabajan en días festivos de especial significación. Tendrán la consideración de días de especial significación el día 24 de diciembre desde las 16:00 horas hasta las 00:00 horas, el día 25 de diciembre completo, el día 31 de diciembre desde las 16:00 horas hasta las 00:00 horas y el día 1 de enero completo. A partir del año 2024 también se contará en la totalidad de su jornada el día 6 de enero, y los días 24 y 31 de diciembre se contará desde las 15.00 horas en lugar de desde las 16.00 horas.

Las cantidades a percibir por este plus son las siguientes:

2023: 4,14 euros a partir del 1 de enero del 2023.

2024: 4,75 euros a partir del 1 de enero del 2024.

2025: incrementos proporcionales al salario base de cada año.

2026: incrementos proporcionales al salario base de cada año.

Artículo 32. Cobro durante el período de incapacidad temporal

Las personas 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 ésta dure.

Cuando la situación de incapacidad temporal se derive de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará, tomando como referencia la base reguladora, hasta el 90 por ciento de los salarios, desde el 1º hasta el 15º día y hasta el 100 por ciento a partir del 16º día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja y por el tiempo que ésta dure.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal no serán computables a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del estatuto de los trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto Ley 2/2015.

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 incapacidad temporal por recaída, en todo caso también cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores la persona trabajadora no hubiera estado en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Salvo pacto en contrario con la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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, durante el año 2023, percibirá 0,31 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 15,00 euros en cuyo caso la entidad adelantará el coste del mismo.

Los años posteriores las cuantías en concepto de kilometraje serán las siguientes:

Año 2024: 0,35 euros/km a partir del 1 de enero de 2024.

Año 2025: incremento proporcional al salario base de cada año.

Año 2026: incremento proporcional al salario base de cada año.

Si el desplazamiento se produce con otras personas trabajadoras la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo.

Ninguna persona trabajadora estará obligada a transportar material alguno con medios propios si por volumen, peso o distancia, no se pudiera desplazar a pie. Si voluntariamente accediera a transportar materiales en su vehículo, se le compensará como gastos al precio km. establecido en este artículo.

Título V. Licencias y excedencias

Capítulo I. Licencias

Artículo 34. Licencias retribuidas

Las personas 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 naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. Un día por matrimonio de familiar de primer grado afinidad o consanguinidad, correspondiendo con la fecha del hecho causante.

b) 5 días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho.

c) 5 días laborales en los casos de fallecimiento de hijo, hija, cónyuge o pareja de hecho. 3 días laborales por fallecimiento de padre/madre, hermano/hermana y familiares hasta 2º grado de consanguinidad.

En el caso de hospitalización, los días de permiso no tienen por qué disfrutarse necesariamente durante los primeros días de la hospitalización, pudiéndose disfrutar de forma discontinua o hacerse más adelante, siempre que el ingreso perdure, o incluso finalizado éste, si continuara la necesidad de atención o cuidados del paciente o reposo domiciliario acreditados con el correspondiente justificante médico.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en los apartados b) y c) se produce cuando la persona trabajadora hubiera completado al menos el 50 por ciento de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

En el supuesto de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 150 kilómetros, el plazo se verá ampliado en dos días.

Podrán ampliarse estos días mediante la petición de permisos no retribuidos previa solicitud de la persona 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.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) 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.

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. 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 versen o no sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo, y siempre que no haya posibilidad de cambiar turno en el día, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho. Estos permisos serán por el tiempo imprescindible para la realización de los exámenes.

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

f) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día anual de libre disposición. La solicitud se realizará con un mínimo de 10 días de antelación y deberá responderse de manera afirmativa en un máximo de 5 días desde la recepción de la solicitud salvo que se acrediten causas organizativas que lo impidan.

El día de libre disposición se disfrutará en su integridad, pero tendrá un cómputo de tiempo efectivamente trabajado equivalente al porcentaje de jornada anual de cada persona. Para realizar el cálculo del cómputo de horas a contabilizar como tiempo efectivamente trabajado, se tomará una jornada diaria de 7,5 horas como referencia de la jornada completa.

Será requisito para optar al día de libre disposición tener un año de antigüedad o un año de prestación de servicios en la entidad en los últimos 3 años. No podrá disfrutarse durante periodos de actividades concretas tales como udalekus, programas vacacionales y similares que tengan una duración inferior a 30 días.

g) Las trabajadoras embarazadas y la otra persona progenitora si existe, 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 30 días de permiso sin sueldo por año.

Deberá serle concedido, 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 otra persona trabajadora que ocupe el mismo puesto y centro de trabajo lo esté disfrutando, y deberá responderse a la solicitud en el plazo máximo de 7 días. 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. Permisos por nacimiento y cuidado de menor

Las entidades afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, y en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estos permisos se modificarán de manera automática en función de las disposiciones legales que les sean de aplicación.

En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas más una semana más de licencia retribuida, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo o segunda, una semana para cada uno de los progenitores.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Las otras 10 semanas podrán disfrutarse a jornada completa o parcial, bien de manera continuada tras las seis semanas obligatorias o bien de manera interrumpida en periodos semanales desde la finalización de las primeras 6 semanas hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la persona trabajadora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato. En los casos de hospitalización del neonato superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento de la hija o del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

La coincidencia del periodo de suspensión por maternidad con el periodo vacacional no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 25.

La trabajadora durante la semana de licencia de maternidad percibirá el 100 por ciento de su retribución incluidos los incrementos salariales producidos durante el permiso.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la trabajadora percibirá el 100 por ciento de la base reguladora, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos con posterioridad y correspondientes al periodo de referencia para su cálculo.

Artículo 37. Permiso por cuidado de lactante

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse 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. A su vez se podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutando la acumulación de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por cuidado de menor.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez meses.

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 disputarse 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.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos permisos no podrán disfrutarse simultáneamente por dos personas trabajadoras del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá solicitar 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 o acogimiento, el permiso tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, una semana para cada uno de los progenitores. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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 los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

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.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en la adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión de 16 semanas tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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 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 una persona 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 una persona suplente ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona 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.

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

Cuando un 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 la persona trabajadora tenga cinco años de antigüedad en la entidad.

Cuando la persona 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 una persona 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 una persona suplente, ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 43. Excedencia voluntaria

La persona 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 veintidós 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 una persona suplente salvo en los puestos que no estén ligados directamente a los servicios. En caso de cobertura del puesto en situación de excedencia, la persona 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.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una prórroga de la misma duración que la excedencia inicial, conforme al procedimiento de solicitud de excedencia, con al menos 21 días de antelación a la finalización de la excedencia inicial.

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 la persona 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, la persona trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo.

El titular de la entidad deberá ratificar, por escrito, a dicha persona trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

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

Artículo 46. Incapacidad temporal y permanente

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:

2023: 100,00 euros al año.

2024: 115,00 euros al año.

2025: incremento proporcional al salario base de cada año.

2026: incremento proporcional al salario base de cada 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 a la que ha sido desplazada la persona trabajadora. Cuando la cantidad a abonar por alguna, o todas, de estas comidas sea superior a 15,00 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, ésta 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 porque 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 15,00 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 las personas usuarias 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 las personas trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva. 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.

Ahora bien, no gozarán de los efectos de la subrogación establecidos en este artículo aquellas personas contratadas en perjuicio de terceras, debiendo continuar vinculadas al titular saliente.

Se considerará que el contrato está hecho en perjuicio de terceros cuando se haya modificado al alza el número de horas contratadas en un periodo inferior a los 6 meses anteriores a la finalización de la adjudicación, y ello no traiga causa de un aumento real de las horas de actividad a realizar con el visto bueno, expreso, de la administración concesionaria.

Con base en el artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se establece que, en caso de que una administración pública decida prestar directamente un servicio de los incluidos en el ámbito funcional y catálogo de actividades de este convenio y que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, dicha administración pública vendrá obligada a la subrogación del personal que lo preste en las mismas condiciones reguladas en este artículo.

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

La entidad cedente deberá facilitar a la administración pública 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 Seguridad Social, 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.

Esta misma información se facilitará en el momento oportuno tanto a la entidad cesionaria como a la representación de las personas trabajadoras, junto con:

- Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.
- Fotocopia del último recibo de salario de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

- Pactos o cláusulas firmadas con las personas trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

- Justificante de haber liquidado a todas las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

La falta de entrega de esta documentación no limita el derecho de subrogación del personal.

Las personas trabajadoras disfrutarán íntegramente las vacaciones, respetándose el calendario vacacional acordado con la empresa saliente.

No obstante, las empresas entrante y saliente deberán compensarse económicamente entre sí por las cuantías brutas en concepto de vacaciones abonadas o disfrutadas, así como por la cotización a la Seguridad Social de dichas vacaciones, de manera que ambas empresas asuman el coste de ambos conceptos proporcionalmente al tiempo de servicio prestado y cobrado durante dicho año natural. También se compensarán entre sí los costes de sustitución de vacaciones, en caso de que dicha sustitución fuera necesaria para la correcta ejecución del servicio.

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.

- Las personas delegadas de personal, delegadas de comité de empresa y/o trabajadoras designadas para la negociación del convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duren 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. Personas delegadas de personal o miembros del comité de empresa:

- Hasta cien personas trabajadoras, quince horas.

- De ciento y una personas trabajadoras a doscientos cincuenta, veinte horas.

- De doscientos cincuenta y una a quinientas personas trabajadores/as, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta personas trabajadoras, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y una en adelante, cuarenta horas.

Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros 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 las personas trabajadoras. Será responsabilidad de las personas responsables sindicales la colocación en los tabloneros 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 las personas delegadas sindicales la utilización de esta herramienta para transmitir información a la plantilla 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.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada 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. Toda persona trabajadora podrá ser electora 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, personas delegadas 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 las personas 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

Las personas delegadas 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 personas trabajadoras y el 30 por ciento en los de menos de 50 personas trabajadoras, sin superar nunca la exigencia de un máximo de 10 personas trabajadoras, 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 una persona 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 la persona ausente ha de ser relevada por otra persona de la plantilla, 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 la persona trabajadora ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención que el sujeto atendido requiere.
3. La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada y sea firme.
4. Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones que causen perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.

Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

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

- a) La pertenencia a una organización sindical.
- b) Tener la condición de representante de las personas 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 la persona empresaria responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de ésta 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 a la persona trabajadora y a la representación legal de las personas trabajadoras, del inicio del expediente sancionador junto con los pliegos de cargos.
2. La persona trabajadora tiene cinco días laborables para formular alegaciones a fin de defenderse.
3. La sanción será ejecutiva desde el mismo momento de su notificación.
4. El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción a la persona trabajadora no podrá prolongarse en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta, previstos en el artículo siguiente.

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, que dan 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 las personas 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 de horario en actividades de duración superior a la jornada laboral

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 las personas 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 anual (calculado a jornada completa) que aparece en la tabla de anexo I, entre 14 mensualidades y 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 2023, 28 por ciento sobre salario base diario.
- Para el año 2024, 30 por ciento sobre salario base diario.
- Para el año 2025, 31 por ciento sobre salario base diario.
- Para el año 2026, 32 por ciento sobre salario base diario.

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

- 2023: 28,98 euro/día.
- 2024: 32,00 euro/día.
- 2025: Incremento proporcional al salario base del año.
- 2026: Incremento proporcional al salario base del año.

– Descansos semanales: los descansos semanales se disfrutarán en los días finales del contrato, por lo que la duración de éste 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 domingo y festivo.

– Vacaciones: se devengarán las vacaciones correspondientes a los salarios base + complemento de disponibilidad + complemento de domingo y 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 8 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, así como las horas de descanso nocturno hasta un máximo de 18 horas. 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.

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 ninguna 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 incorporación al presente convenio, tuvieran establecidos complementos voluntarios que sumados al salario base superen 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 y las 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 RLT, 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.

La representación legal de las personas trabajadoras, 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 III. Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, cuyos textos literalmente se transcriben a continuación:

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

Como norma general las personas trabajadoras serán contratadas y adscritas para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de personas trabajadoras de su plantilla a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual de la persona trabajadora afectada, cuando concurren 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 estarán al menos:

– El envío del texto íntegro del convenio, a las principales Administraciones Públicas (Gobierno Vasco, Diputación Foral de Álava, EUEDEL, 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.

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.

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 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.

En el supuesto de que existan acuerdos entre la representación legal de las personas trabajadoras 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 salarial año 2023 y 2024. Salarios base bruto anual

GRUPO	CATEGORÍA	2023	2024
Grupo I: personal directivo	Director/a gerente	33.797,66	34.845,38
Grupo II: personal directivo y de gestión	Jefe/a de Departamento	29.821,47	30.745,93
	Director de programas y equipamientos	29.821,47	30.745,93
	Coordinador/a proyectos pedagógicos	28.330,40	29.208,64
	Titulado/a de Grado	28.330,40	29.208,64
	Técnico/a de gestión	28.330,40	29.208,64
Grupo III: Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro/servicios	26.839,32	27.671,34
	Técnico/a especialista	26.839,32	27.671,34
	Técnico/a de biblioteca	26.839,32	27.671,34
	Técnico/a especialista en montaje de exposiciones	26.839,32	27.671,34
	Guía especialista	26.839,32	27.671,34
	Animador/a sociocultural	26.839,32	27.671,34
	Mediador/a intercultural educativo	26.839,32	27.671,34
	Experto/a en talleres, monitor/a especializado, guía interprete	25.370,16	26.156,63
	Vigilante medioambiental	25.370,16	26.156,63
	Informador/a juvenil	25.370,16	26.156,63
	Informador/a recepcionista	24.453,60	25.211,66
	Grupo IV: Personal de atención directa	Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre	24.453,60
Auxiliar biblioteca		24.453,60	25.211,66
Grupo V: Personal de administración	Agente comercial	24.453,60	25.211,66
	Oficial administrativo	25.370,16	26.156,63
	Auxiliar administrativo	22.671,23	23.374,04
	Recepcionista-telefonista	21.301,05	21.961,38
Grupo VI: Personal de servicios generales	Cocinero/a	24.453,60	25.211,66
	Montador/a de exposiciones	24.453,60	25.211,66
	Ayudante de cocina	21.301,05	21.961,38
	Conductor	21.301,05	21.961,38
	Empleado/a de mantenimiento	21.301,05	21.961,38
	Empleado/a limpieza	21.301,05	21.961,38
	Auxiliar servicios generales	21.301,05	21.961,38

La comisión mixta paritaria se reunirá en el plazo de un mes desde que se sepa el IPC de cada año de vigencia del convenio, para actualizar y publicar las tablas salariales de cada año.

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 quién reuniendo el requisito de titulado de grado, realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación 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; 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, estando en posesión de la titulación requerida y/o experiencia acreditada, 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. También puede diseñar y desarrollar programas relacionados con su ámbito de actuación, asesorando y orientando a clientes u otras personas o grupos de interés fuera de la organización, pudiendo incluir labores de atención a personas usuarias. Esta categoría incluiría, entre otros, los puestos de técnico/a medioambiental, técnico/a de consumo, técnico/a de museo, técnico/a de archivo, técnico/a documentalista.

Guía especialista en patrimonio:

Es la persona que con la titulación universitaria requerida y/o experiencia acreditada, desempeña labores tales como guiar, mostrar, interpretar y transmitir al visitante, en el idioma o idiomas para los que ha sido contratado/a, el patrimonio cultural o natural.

Técnico/a de biblioteca:

La persona que, con la titulación requerida y/o experiencia acreditada, desarrolla su actividad como responsable intermedio de la biblioteca, ejecutando procesos y actividades encaminados a la gestión de colecciones y servicios de acceso al documento: proceso técnico, gestión y mantenimiento de las colecciones bibliográficas (selección, catalogación, puesta a disposición, expurgo, inventariado...), elaboración de materiales de difusión de la biblioteca, informes técnicos y estadísticos, resolución de las posibles incidencias de los servicios, entre otras. Pudiendo incluir o no, labores de atención a usuarios.

Técnico/a especialista en montaje de exposiciones:

Es quien reuniendo la formación necesaria y/o experiencia acreditada, es contratado/a para la coordinación, seguimiento, supervisión, y diseño de todas las operaciones y actividades necesarias para la ejecución del proceso de montaje, mantenimiento y desmontaje de exposiciones, mantenimiento de obras y fondos artísticos o materiales del cliente y su manipulación. Actúa como interlocutor/a válido/a ante los/as responsables de los museos, salas de exposiciones u otros espacios expositivos en los que se desarrolle la actividad de la empresa. Aunque en ocasiones puede ser supervisado por un superior, estas tareas las realiza con autonomía. También participa, en su caso, en la manipulación de las obras de arte o materiales expositivos y en las actividades incluidas en el montaje y desmontaje de exposiciones y su mantenimiento y el de las obras y materiales del cliente.

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, monitor/a especialista, guía-interprete:

Es quien, mediante la impartición de cursos o talleres monográficos, visitas guiadas o la realización de un programa de actividades, 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. Programa, desarrolla y ejecuta los talleres, cursos, visitas o actividades 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.

Vigilante medioambiental:

Es quien, estando en posesión de la titulación requerida y/o experiencia acreditada, realiza actividades de control y vigilancia encaminadas a garantizar la efectiva custodia de los recursos naturales, realizando el seguimiento de cuantos fenómenos ocurran en los Parques, toma de datos, muestras y medición de parámetros, y al control de cuantas actividades se realicen en el espacio natural protegido. Así mismo, realizará funciones de información, divulgación y dinamización de los valores de conservación y defensa en dichos espacios, así como de los programas desarrollados en estos.

Informador/a-recepcionista:

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).

Es la persona encargada tanto de la atención al cliente como de las tareas administrativas necesarias para el funcionamiento diario del centro: Atención al cliente presencial, telefónica y telemática para la gestión de reservas. Gestión administrativa. Cobro de entradas y productos y liquidación de cuentas diarias. Preparación diaria del centro. Recepción envíos y gestión de almacén. Recepción de encuestas, reclamaciones, etc.

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, o los diseños curriculares pertinentes 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 centros cívicos, de ludotecas, de salas de encuentro, de necesidades especiales, de actividades extraescolares, 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 biblioteca:

Quien estando en posesión de la titulación requerida y/o experiencia acreditada, ejecuta actividades auxiliares en bibliotecas. Colabora con el resto del personal en la provisión de servicios y lo complementa en todas aquellas funciones que necesite para trabajos relacionados con procesos de gestión de la colección, acceso al documento o información general y atención al usuario.

Grupo V. Personal de administración

Oficial administrativo:

Es la persona responsable de las tareas administrativas y que puede asumir la dirección de otras personas trabajadoras 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 quién 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.

Montador/a de exposiciones:

Es quien reuniendo la formación necesaria y/o experiencia acreditada, es contratado/a para la realización de todas las operaciones y actividades necesarias para la ejecución del proceso de montaje, mantenimiento y desmontaje de exposiciones, mantenimiento de obras y fondos artísticos o materiales del cliente y su manipulación. En su caso, se encargará de la manufactura de elementos complementarios a la exposición, tratamiento de elementos audiovisuales, eléctricos y de iluminación y en general de la elaboración de todos aquellos materiales y realización de las actividades necesarias para el mantenimiento y exhibición de obras de arte u otros materiales expositivos, incluidos los transportes puntuales de los elementos. Estas actividades se realizarán, en su caso, bajo la supervisión de un técnico/a especialista o un responsable de la empresa.