

PLATAFORMA CC.OO.

I CONVENIO COLECTIVO REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

Índice

TÍTULO I

- Capítulo I – Ámbitos.
- Capítulo II – Comisiones.

TÍTULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

TÍTULO III – CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

- Capítulo I – Contratación.
- Capítulo II – Ceses.
- Capítulo III – Despidos.
- Capítulo IV – Formación.
- Capítulo V – Prevención de riesgos laborales.

TÍTULO IV – JORNADA, VACACIONES Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

- Capítulo I – Jornada.
- Capítulo II – Vacaciones.
- Capítulo III – Estructura retributiva.
- Capítulo IV – Gastos y otros.
- Capítulo IV – Nuevas Tecnologías y correo electrónico.

TÍTULO V – LICENCIAS.

- Capítulo I – Licencias.
- Capítulo II – Excedencias.

TÍTULO VI – MEJORAS SOCIALES Y PARA LA IGUALDAD.

TÍTULO VII – DERECHOS SINDICALES.

TÍTULO VIII – REGIMEN DISCIPLINARIO.

DISPOSICIONES.

- Disposiciones transitorias.
- Disposiciones adicionales.
- Disposición Final.

Anexo I – Grupos Profesionales.

- Capítulo I – Categorías profesionales.
- Capítulo II – Categorías funcionales.

Anexo II - Tablas salariales.

TITULO I

CAPÍTULO I. - Ámbitos

Art. 1.- Estructura de la negociación colectiva en el sector

El presente Convenio Colectivo se negocia al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector de familia, infancia, juventud y reforma juvenil, a través de la estructura negociadora siguiente:

- a) Convenio Colectivo General, de carácter estatal y de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional.
- b) Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma.
- c) Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo.
- d) Acuerdos sobre materias concretas.

Este Convenio Colectivo General y los convenios y acuerdos mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos modificar las materias no disponibles del convenio general.

A estos efectos se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores: el periodo de prueba, los grupos profesionales, las modalidades de contratación, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre movilidad geográfica.

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio manifiestan su voluntad de que el mismo constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en el sector. A tal fin, disponen que las empresas con Convenio de Empresa o de Centro de Trabajo se remitan a este Convenio Colectivo General en las materias aquí reguladas así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a éste de dichos convenios a través de pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos la representación de los trabajadores y de los empresarios.

Conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en los Convenios Colectivos de ámbito inferior a este Convenio Colectivo General y superior al de los ámbitos de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenios o acuerdos sobre materias reguladas en el presente Convenio siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto referido en el párrafo anterior, son materias no negociables en los citados ámbitos las especificadas en este artículo.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la validez de los Convenios de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada.

Art. 2.- Ámbito territorial

Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.- Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas, centros o entidades que prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria estén consideradas especializadas en el ámbito de la familia, infancia, juventud y Reforma Juvenil, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas o la gestión de cualquier tipo de centros.

A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y centros objeto de este Convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del presente Convenio considerará las disposiciones aplicables a cada una de las empresas, centros o entidades en función de la siguientes tipología:

- Centros Terapéuticos de Rehabilitación Psicológica, Trastornos Educativos e Intervención con Adicciones.
- Programas y Centros de Inserción Socio-laboral.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

- Centros de Medidas Judiciales (Centros de Reforma).
- Centros de Recepción.
- Centros de Acogida.
- Hogares Funcionales.
- Pisos de Emancipación.
- Centros de Día.
- Viviendas Tuteladas.
- Programas de Medio Abierto.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo que se considerará incluidos cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función sea la especificada, con independencia de que sean sostenidos o no con fondos públicos.

Art. 4.- Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores que prestan o presten sus servicios en las empresas, centros o entidades especificadas en el art. 3.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) Los miembros de comunidades religiosas que no mantengan relación de carácter laboral.
- b) El personal funcionario al servicio de la Administración del Estado, de las Administraciones Autonómicas y Municipales.
- c) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.

Art. 5.- Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Las diferencias salariales que la empresa adeude a los trabajadores como consecuencia de la aplicación desde el 1 de enero de 2006 de las nuevas tablas salariales deberán quedar saldadas en un plazo máximo de dos meses a partir de la publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo.

Serán objeto de negociación específica, al comienzo del año 2007 y años sucesivos, las correspondientes tablas salariales teniendo en cuenta la cláusula de revisión salarial.

Art. 6.- Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Administración correspondiente con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorrogará automáticamente de año en año, teniendo vigencia tanto sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad. Absorción

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Aquellos trabajadores que en el momento de entrada en vigor de este Convenio vinieran disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando. Esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

Los trabajadores que antes de la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo y se incorporen a éste a partir de la entrada en vigor del mismo, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente Convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo mantendrán con carácter estrictamente personal dicha jornada como garantía personal. Esta menor jornada reconocida como garantía personal será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se respetarán como derechos «ad personam» las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho «ad personam».

Art. 8.- Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la familia, infancia y juventud y Reforma Juvenil.

CAPÍTULO II. - Comisiones

Art. 9.- Comisión paritaria

Las partes negociadoras firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos 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 (A.S.E.C.), cuya resolución será vinculante para ambas partes.

Art. 10.- Composición

La Comisión Paritaria, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de los empresarios, y otros 5 en representación de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Art. 11.- Funcionamiento

1. 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 del Presidente y del Secretario, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.
2. Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la mayoría simple de cada una de las representaciones.
3. Se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.
4. La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.
5. Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.
6. Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes y las actas levantadas en las reuniones, firmadas por el Presidente y el Secretario, se remitirán para su publicación en el BOE.

Art. 12.- Sede

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria

Art. 13.- Mecanismo de participación de los trabajadores

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente.

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**

Art. 14.- Definición

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Con el fin de mejorar la calidad del servicio prestado, se crearán Mesas Tripartitas en las que participen Administración, organizaciones sindicales mayoritarias y organizaciones patronales más representativas. Estas Mesas Tripartitas fijarán y velarán por el cumplimiento de los criterios generales del servicio, así como de las ratios usuarios/trabajadores.

Allí donde no existan estas Mesas Tripartitas, las organizaciones firmantes de este Convenio se comprometen en impulsar su creación en un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del Convenio.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

- a) la adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, siempre atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
- b) la racionalización y mejora de los procesos educativos.
- c) la valoración de los puestos.
- d) la profesionalización y promoción.
- e) la formación y reciclaje del personal.

Art. 15.-Movilidad funcional

La movilidad funcional es una de las características del sector, la determinación de la cual corresponde a la facultad organizativa de la empresa o entidad, al efecto de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura de los programas.

No obstante, los cambios de lugares de trabajo determinados por esta movilidad no se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa o entidad, y sólo se pueden realizar por estrictas razones de servicio.

En consideración a estas razones, la cobertura de las vacantes se ha de realizar dentro de cada zona y grupo profesional, a excepción del caso en que hubiera acuerdo entre las partes interesadas, de lo cual se debe informar a la representación legal de los trabajadores.

La movilidad funcional se plasmará por escrito en un acuerdo, con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 16.- Movilidad Funcional Interna al Grupo Profesional

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría distinta dentro de su mismo grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 45 días y se le mantendrá la retribución.

Un trabajador solo podrá desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional en caso de que este tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas por este convenio colectivo para ejercer dicho puesto de trabajo.

Art. 17.- Movilidad Funcional Externa al Grupo Profesional

A) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente:

Quando se encomiende al trabajador, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u 8 meses en dos años, el trabajador será reclasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe.

B) Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente:

Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 30 días en un año, manteniéndosele la retribución.

Art. 18.- Movilidad geográfica

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

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

Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente o desplazamiento temporal de sus trabajadores a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de residencia en población distinta de la residencia habitual del trabajador afectado, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Art. 19.- Aceptación o no del Traslado en Movilidad Geográfica

Notificado el traslado, el trabajador queda obligado a prestar sus servicios en el nuevo centro de trabajo. El trabajador podrá optar por:

- Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este Convenio Colectivo.
- Impugnar la decisión del traslado o desplazamiento.
- Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

Art. 20.- Posibilidad de volver al centro de origen

Los desplazamientos temporales conllevarán la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen.

Cuando desaparezcan las causas que motivaron el traslado, el trabajador regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro cese su actividad, la empresa y el trabajador acordarán el nuevo centro de destino, y con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores, si éste lo solicitara.

Si en el centro de origen del trabajador trasladado, se produjera una vacante de su misma categoría profesional, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

Los traslados o desplazamientos conllevarán la realización por parte del trabajador del ejercicio de su propia categoría o de una superior, salvo que caso del cierre de un centro o programa la empresa negocie con los representantes de los trabajadores la reubicación de éstos en su propia categoría o inferior.

Caso de cierre de un Centro o Programa, y en caso de que no pueda ser aplicado lo relativo a sucesión de empresas dispuesto en este Convenio Colectivo, la empresa reubicará a los trabajadores previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Art. 21.- Desplazamientos Temporales

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un periodo de 3 años, o hasta 12 meses continuados. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador, y no hace necesario el cambio del domicilio habitual.

En el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por la empresa o entidad con una antelación de 20 días laborables; cuando sea el desplazamiento por un tiempo inferior a tres meses, será informado el trabajador con una antelación de 10 días laborables a la fecha de su efectividad. La notificación será por escrito.

La empresa o entidad abonará al trabajador desplazado las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento, atendiendo a lo dispuesto en el Capítulo "Gastos y Otros". Se entiende por dietas la dieta correspondiente sin pernoctar, siendo proporcionado el alojamiento por la empresa. En concepto de compensación se establece un complemento durante el tiempo que dure el desplazamiento de una cuantía de 200 euros mensuales. Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso

remunerado de siete días laborables en su domicilio de origen, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la empresa o entidad.

Art. 22.- Traslados

Se considera traslado aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un periodo de 3 años. El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual, al ser un cambio permanente de centro de trabajo.

En caso de traslado del trabajador, la decisión deberá ser notificada por la empresa o entidad al trabajador, así como a sus representantes legales del Centro o Comité Intercentros si no los hubiese, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. La notificación será por escrito.

En caso de que el trabajador sea trasladado, este percibirá un complemento en concepto de compensación, que comprende los gastos propios y los de los familiares a su cargo. La cuantía de este complemento se establece en la cantidad de 300 euros mensuales durante el tiempo que dure el traslado provisional, entendiéndose éste por finalizado, en todo caso, cuando el traslado se haga definitivo por cualquiera de los distintos procedimientos contemplados en este convenio colectivo. Se retribuye el viaje de ida y el de vuelta.

Si por traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de residencia y, el otro fuera trabajador también de la misma empresa, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Los desplazamientos o traslados a otros países se harán sólo bajo la aceptación voluntaria del trabajador.

Art. 23.- Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo

Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio de una categoría igual o diferente a la suya.

**TÍTULO III
CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**

CAPÍTULO I – Contratación

Art. 24.- De la contratación en general

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y triplicado, y quedarse un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y con entrega al representante sindical, Comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida, la copia básica del mismo.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento.

Dadas las particularidades del sector no se realizarán contratos en prácticas. Los contratos en formación serán restringidos en su aplicación en exclusiva a los usuarios de centros y programas de inserción sociolaboral.

Art. 25.- Modalidades de contratación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

a) Contratación indefinida:

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Bajo esta modalidad contractual estarán cuantos trabajadores estén adscritos a programas y/o servicios en cuyos pliegos de condiciones figure cláusula de subrogación del personal contratado.

El contrato tendrá el carácter de fijo discontinuo, siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses ininterrumpidos. Los trabajadores que realicen estas actividades deberán ser llamados cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso inicial en la empresa, centro o entidad.

b) Contratación temporal:

Es personal eventual el que se contrata por la empresa, para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1.- Para obra o servicio determinado:

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas o servicios en cuyos pliegos de condiciones no figure cláusula de subrogación, así como aquellos convenios o subvenciones que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente.

Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contratos.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

2.- Por circunstancias excepcionales de la producción:

Cuando las circunstancias del sector de atención a la familia, infancia y juventud, o acumulación de necesidades, que tengan carácter excepcional. Este contrato de trabajo, así como su resolución, estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será de tres meses, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez, hasta un máximo de seis meses en un año.

3.- Por interinidad o sustitución:

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo legalmente establecida.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica, vacaciones.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, las organizaciones que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente Convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada (prácticas, formación, fomento de empleo de personas con discapacidad, relevo,...), para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de su suscripción.

Art. 26.- Conversión en contrato indefinido

Aquellos trabajadores que hayan computado dos años de trabajo efectivo en una misma empresa e independientemente de su modalidad de contratación, pasarán a tener la consideración de contrato fijo o indefinido, realizándose cuantas actuaciones sean necesarias para proceder a dicha reconversión.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Las empresas, podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la Disposición Adicional Primera de la Ley 5/2001 (B.O.E. 3 de marzo de 2001) y disposiciones que la sustituyan o complementen.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en la empresa, centro o entidad.

En ningún caso, los contratos temporales a partir de la publicación del presente Convenio, podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la empresa, centro o entidad.

Art. 27.- Contrato de relevo

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como mínimo de 60 años.

El contrato de relevo se formalizará reduciendo la jornada de trabajo totalmente o a tiempo parcial. Este contrato y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador relevado.

En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador contratado de relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la empresa.

Art. 28.- Periodo de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal de los grupos A, B y C: dos meses
- b) Personal del grupo D: un mes
- c) Personal del grupo E: quince días

Para los contratados temporales, el periodo de prueba será de un mes para los grupos A, B y C.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la empresa, centro o entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el periodo de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, centro o entidad computándose a todos los efectos dicho periodo.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional.

El trabajador que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su categoría profesional no se verá sometido a otros periodos de prueba para esa misma categoría profesional.

Art. 29.- Reserva de plazas para personas con discapacidad

La empresa, reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 4% de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

La empresa, previo informe del equipo técnico, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Art. 30.- Vacantes y puestos de nueva creación

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa, centro o entidad, con el siguiente orden de prelación: retorno por movilidad geográfica; traslados voluntarios y/o promoción interna voluntaria; excedencias voluntarias.

La empresa, comunicará a los trabajadores el baremo y sistema de selección. Dichos sistema y baremo serán acordados por la dirección y la representación de los trabajadores. En cualquier caso, el sistema de selección y la baremación correspondiente, incluirá, al menos, la titulación necesaria para la categoría profesional a cubrir, los méritos técnico-profesionales, la capacidad y la experiencia acorde al trabajo a desarrollar.

Art. 31.- Cláusula de subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal, entre quienes se sucedan en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En el supuesto de que como consecuencia de un Concurso, Subvención, Concierto o Contrata, las prestaciones que venía realizando una entidad, sean asumidas por otra en las condiciones de la anterior, en cuanto a tipo de recurso y gestión del servicio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a todos los trabajadores que prestaban servicios para la anterior entidad hasta el límite.

La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio ha de informar a los trabajadores, en la subrogación, sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante ha de realizar y abonar la liquidación individual de las partes proporcionales y haberes devengados a cada uno de los subrogados.

En el caso de que el trabajador tenga vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante permitirá su disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

La empresa saliente ha de abonar a la entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones disfrutadas y las pendientes de disfrute por parte de los trabajadores subrogados y su cotización.

En el caso de que por bajas, ausencias, excedencias, etc..., el trabajador haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario ha de subrogarlos a los dos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino causa baja definitiva en la empresa.

Se entiende como tiempo de servicio los periodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.

La empresa o entidad saliente, en el plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, deberá facilitar a la empresa o entidad entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social
- b) Fotocopia de los recibos de los salarios de los últimos seis meses de los trabajadores afectados
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
- d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y periodo de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.
- f) Lista de trabajadores con contrato temporal u otras modalidades de contrato durante el último año, y en situación de incapacidad temporal o excedencia.
- g) Pactos existentes propios y subrogados.
- h) Calendario de vacaciones
- i) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc. que correspondan a los trabajadores las realizará la empresa saliente.

De cada trabajador temporal que se traspase se ha de facilitar, junto con el contrato temporal vigente y las respectivas prórrogas, el anterior contrato temporal, si es que lo ha habido, así como las liquidaciones, altas y bajas en la Seguridad Social entre contratos.

La subrogación no se puede producir en caso de que la empresa o entidad saliente incumpla manifiestamente lo establecido en los párrafos anteriores. En tal caso, los trabajadores continuarán en la empresa saliente, que habrá de facilitarles otro puesto de trabajo.

La empresa o entidad saliente ha de informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

El personal que ha de ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, ha de facilitar al nuevo titular, previa a proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tuviera.

En el caso de que haya en la plantilla afectada impagos, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la empresa o entidad saliente u otras anteriores, los trabajadores han de ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de que la responsabilidad de tales impagos o descubiertos continúe siendo de la empresa saliente. En todo caso, la empresa o entidad infractora ha de responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

Tanto la empresa o entidad entrante como la saliente han de comunicar a la representación legal de los trabajadores la ejecución de la subrogación en el momento en que se tenga conocimiento.

CAPÍTULO II - Ceses

Art. 32.- Cese voluntario

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, centro o entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un periodo 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, excepto en el caso de acceso al funcionariado y, siempre, con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino o sustitución en las Administraciones Públicas.

Art. 33.- Finiquito

La empresa, quince días después de ser preavisada, entregará una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador y por los representantes sindicales.

Cuando la finalización de un contrato temporal coincida con el periodo de negociación del convenio, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Art. 34.- Retraso en el pago del finiquito

Si la empresa, recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso; excepto en el caso de acceso al puesto de funcionariado interino. En dicho supuesto, la empresa tendrá un plazo de quince días para el abono de la liquidación desde el momento de la comunicación por parte del trabajador. Una vez transcurrido dicho periodo la empresa estará obligada a lo reseñado en el primer párrafo de este artículo.

CAPÍTULO III - Despidos

Art. 35.- Comunicación del despido y finalización del contrato

La empresa, vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) al interesado y a los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de quince días.

Art. 36.- Despido improcedente

Cuando el despido de alguna persona sea declarado improcedente por la autoridad competente, la empresa, centro o entidad vendrá obligada a su readmisión.

CAPÍTULO IV – Formación

Art. 37.- Comisión Sectorial de Formación

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses, a partir de su entrada en vigencia, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del Convenio, igualmente se comunicará su constitución a las comisiones de la Fundación Tripartita para la Formación Continua.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y el Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de estas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

Los acuerdos de la Comisión Sectorial se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes firmantes del Convenio, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

Se señala como domicilio de la Comisión Sectorial de FormaciónLa organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción.

Art. 38.- Principio generales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación del trabajador que preste sus servicios en la empresa, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y a la promoción.

Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a.- Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo
- b.- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo
- c.- Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo
- d.- Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio
- e.- Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales
- f.- Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los menores atendidos.

Art. 39.- Desarrollo de la formación

1.- La Comisión Sectorial de Formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y entidades y representantes legales de los trabajadores, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2 Elaboración de un plan de formación que contenga objetivos formativos e itinerarios formativos.

1.3 Petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.

1.4 Elaboración del calendario anual de cursos a realizar por las empresas directamente o a través de una entidad organizadora, sobre el plan de formación.

2.- La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador, el tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo.

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

Art. 40.- Permisos individuales de formación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua y sucesivos.

Las empresas pondrán todos los medios para que los trabajadores que los soliciten puedan acceder a esta modalidad.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a) no estar incluidos en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado.
- b) estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
- c) estar reconocidas por una titulación oficial .
- d) quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

Art. 41.- Coste de la formación

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del III Acuerdo Nacional de Formación y sucesivos, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de estos acuerdos.

Art. 42.- Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Art. 43.- Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo. Así como, los trabajadores temporales y no cualificados.

CAPÍTULO V – Prevención de riesgos laborales

Art. 44.- Seguridad y salud laboral

Los centros 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, RD del Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la Ley establece.

Art. 45.- Vigilancia de la salud

La empresa, garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo estableciendo los protocolos específicos con la participación de los Servicios de Prevención y los representantes legales de los trabajadores. Así mismo, se establecerá de pruebas específicas que, en el caso de las mujeres incluirá una mamografía y, en los hombres mayores de 45 años la revisión urológica.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Así pues, en estos

casos los trabajadores tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.

Art. 46.- Enfermedades profesionales

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos,...), así como su catalogación y atención.

Se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

- enfermedades derivadas del stress emocional
- enfermedades neurológicas crónicas
- patologías otorrinolaringológicas
- enfermedades infectocontagiosas crónicas
- alergias crónicas
- enfermedades osteoarticulares

Art. 47.- Cambio de puesto de trabajo para embarazadas

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo o peligrosidad para la mujer embarazada o para el feto, o bien, pueda influir negativamente en el periodo de lactancia tanto en el caso de madre biológica como adoptiva o de acogida en cualquiera de las modalidades que la legislación establece, la empresa, a propuesta del delegado de prevención o en su defecto de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y turno habitual, excepción hecha de nocturnidad que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista un deseo manifiesto por parte de la trabajadora.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Art. 48.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

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

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

Art. 49.- Planes de autoprotección

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R.D. 486/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del R.D. anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre) sobre evacuación de centros docentes, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil,

así como la normativa de desarrollo posterior. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención, elaborando un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, anual y documentado, realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa, que incorpore la actividad en tiempos concretos y un sistema de revisión del mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores

Asimismo, la empresa, centro o entidad informará a los representantes de los trabajadores y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art.26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el plazo de tres meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos.

Art. 50.- Delegados de Prevención

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el art.68 del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito horario será acumulable al crédito por representante legal de los trabajadores. Además, disfrutarán del tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

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

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Art. 51.- Formación en Salud Laboral

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art.19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá, a cada uno de los trabajadores, una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas. Esta formación, tal y como establece el art.19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevarán a cabo por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.

Art. 52.- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

En el marco del presente Convenio se constituirá la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del Convenio y tendrá una composición de 5 miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio.

Dicha comisión paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los artículos correspondientes del presente Convenio. Así como, la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo.... para recomendar a las empresas afectadas por este convenio los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores.

Concretamente y en este contexto, realizará los estudios y elaborará las consiguientes propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del “burnout” profesional en aquellos puestos de trabajo que estén más expuestos a sus efectos. Dichas propuestas considerarán, al menos, las siguientes opciones:

- un periodo de descanso (opcional para el trabajador), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en cualquier caso no será inferior a 5 meses; el periodo de tiempo de permanencia previa en el puesto de trabajo, que será de 12 años y el porcentaje de retribución que se reduce.
- establecer las medidas oportunas para que los trabajadores de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de “burnout”, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del Orden del Día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud fija su domicilio en.....

**TÍTULO IV
JORNADA, VACACIONES Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

CAPÍTULO I - Jornada

Art. 53.- Garantías personales y garantías de empresa en materia de jornada

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo, mantendrán con carácter estrictamente personal dicha jornada como garantía personal. Esta menor jornada, reconocida como garantía personal, será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Aquellos trabajadores y empresas o centros de trabajo que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran desarrollando una jornada inferior a la establecida en el mismo, mantendrán dicha jornada. Esta menor jornada reconocida como Convenio o acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Art. 54.- Jornada máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria de tiempo de trabajo efectivo para las diferentes categorías profesionales, a partir del 1 de enero de 2006, será de 37 horas y 30 minutos semanales que, a efecto de su realización podrán compensarse en periodo de cómputo anual. Con carácter general la distribución de la jornada diaria será de 7 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo efectivo descontada vacaciones y fiestas oficiales se establece en 1690 horas.

Los permisos y licencias se computan como tiempo de trabajo efectivo, así como el tiempo de descanso o de *bocadillo*.

Art. 55.- Distribución horaria

Para el personal educativo de atención directa con usuarios o cualquier otro personal que por sus funciones tenga que realizar un informe de los usuarios, o una puesta en común de las incidencias ocurridas en la jornada de trabajo; dentro de la distribución horaria semanal existirá una diferenciación entre horas de atención directa y horas complementarias que serán fijadas según las necesidades de cada servicio, estableciéndose de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. El número de horas complementarias no podrá ser inferior a 5 horas semanales. Para aquellos trabajadores cuya tarea se desarrolle, explícita y habitualmente, en horario nocturno, de fines de semana y periodos vacacionales el número de horas complementarias no podrá ser inferior a 3 horas semanales.

Art. 56.- Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas que se dedican a la preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes, reuniones tutoriales y cualquier otra necesaria para el buen desarrollo de sus funciones educativas.

Art. 57.- Reducción de jornada en periodo estival

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo; durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre podrá haber una acomodación de la jornada partida a continua, con o sin reducción de la jornada de trabajo. Asimismo, podrá haber una reducción de la jornada laboral en los centros de trabajo con jornada continua. Todo ello siempre de forma valorada y determinada por la dirección del centro de trabajo y, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Art. 58.- Descanso semanal

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente, en sábado y domingo.

No obstante y en atención a las características del puesto de trabajo si fuese necesario la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana computándose

en términos trimestrales o en plazos mayores, si así lo acordaran, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Art. 59.- Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo efectivo que se presten entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana aquellos.

El trabajo desarrollado en este periodo de tiempo se incrementará a efectos de retribución en lo establecido en el artículo de Complemento de Nocturnidad.

El personal contratado para realizar su actividad laboral de manera fija y exclusiva en el turno de noche tendrá una jornada máxima anual de 1560 horas.

Art. 60.- Trabajo a turnos

En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, dará lugar a la jornada a turnos y al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

En caso de que existan turnos rotativos, el trabajador podrá modificar el orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro trabajador y previa solicitud motivada y por escrito.

Art. 61.- Trabajo en festivos y fines de semana

Todo el personal que, realice su jornada laboral entre las 14 horas del sábado y las 8 de la mañana del lunes en el fin de semana y entre las 22 horas de la víspera del festivo y las 8 horas del día siguiente al festivo, tendrá derecho a percibir lo establecido en el complemento de festividad.

El trabajo realizado en festivo será compensado en descansos con días de permiso, y dará derecho a incrementar la retribución en función de lo establecido en el artículo "Complemento de Festividad"; excepcionalmente cuando el día festivo caiga en sábado y el trabajador realice dos turnos, se compensara con dos días de descanso.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año. El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de tarde del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de tarde del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirán lo establecido en el complemento de festividad especial.

CAPÍTULO II - Vacaciones

Art. 62.- Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 22 días laborables, entre el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por común acuerdo entre la empresa, centro o entidad y el trabajador se podrá pactar la división del periodo de disfrute de las vacaciones. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas, podrá disfrutarlas en otro periodo del año.

En los periodos de Semana Santa y Navidad, todo el personal podrá disfrutar de diez días laborables de vacaciones retribuidas distribuidos entre ambos periodos.

La distribución de los periodos de vacaciones se hará por acuerdo entre el centro de trabajo y la representación de los trabajadores, teniéndose en cuenta la naturaleza específica de los centros y la correcta atención a los menores y/o usuarios.

El personal que ingrese o cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones.

A efectos de cómputo, cálculo y fijación de los días de vacaciones establecidos en el presente artículo se realizará desde el 1 de enero al 31 de diciembre, o en su caso, en las fechas que de mutuo acuerdo establezcan la empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 63.- Coincidencia de vacaciones e I.T. o permiso de maternidad

Si la incapacidad transitoria o el periodo de permiso de maternidad coincide con el periodo de vacaciones fijadas en el calendario laboral interno, éstas se disfrutaran inmediatamente después del alta, o en su caso, cuando de mutuo acuerdo fijen la empresa y el trabajador.

En ambos casos, el disfrute de las vacaciones será el año natural en curso hasta, como máximo, el 31 de enero del siguiente año.

Art. 64.- Fijación del calendario laboral

La empresa, de común acuerdo con los representantes sindicales, establecerá un calendario laboral interno en el que se contemple el periodo de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, los turnos de trabajo, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención a los servicios que deban funcionar.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la legislación vigente.

La fijación del calendario laboral se establecerá antes del 1 de enero de cada año, o en su caso, en la fecha que, de mutuo acuerdo, establezcan la empresa y los representantes de los trabajadores. El calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO III - Estructura retributiva

Art. 65.- Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento por ejercicio de cargos unipersonales.
- d) Complementos salariales.

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base y d) complementos salariales. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad, cuando la tuviere y el apartado c) complemento por ejercicio de cargos unipersonales, cuando el trabajador lo desempeñe, así como el resto de los complementos salariales que se encuentran regulados en el vigente convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad, previo acuerdo de los trabajadores.

Art. 66.- Salario Base

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores, fijada para la jornada ordinaria de trabajo pactada en este Convenio; se percibe en doce mensualidades y por cuantías únicas para cada uno de los grupos profesionales, tal y como se establece en el Anexo II de este Convenio Colectivo.

Art. 67.- Antigüedad

Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo II. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador y aunque hubiere prestación discontinua del servicio.

Art. 68.- Complementos de categoría funcional

Los trabajadores que ejerzan cargos de dirección descritos en el Capítulo II del Anexo I, del presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir los complementos descritos en el Anexo II, dada la responsabilidad especial que conlleva estas tareas directivas. Este complemento tiene naturaleza salarial, no es consolidable y su pago será mensual.

Art. 69.- Complemento de nocturnidad

Este Complemento Salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo descrito en el artículo Trabajo Nocturno y tendrá una cuantía igual a:

- 40 € por noche trabajada, en el caso de realizar sustituciones o turnos rotativos;
- 200 € mensuales para los trabajadores en turno fijo y exclusivo de noche.

Art. 70.- Complemento de festividad – Complemento de festividad especial

Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo descrito en el artículo Trabajo en festivos y fines de semana.

Su cuantía será la siguiente:

- 40 Euros para el trabajo realizado entre las 14 horas del sábado y las 8 de la mañana del lunes en el fin de semana y entre las 22 horas de la víspera del festivo y las 8 horas del día siguiente al festivo.
- 80 Euros para el trabajo descrito como festividad especial.

Si la jornada de trabajo fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará en la parte que proporcionalmente le corresponda.

Art. 71.- Complemento de destino

Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, se percibirá en función de las características del trabajo desempeñado con usuarios que estén cumpliendo con medidas judiciales. Su cuantía será la establecida en el Anexo 1.

Art. 72.- Complemento salarial específico por guardia localizada

El trabajador o trabajadora que tuviera que estar localizable fuera de su jornada laboral percibirá una cantidad de 40 € por día, con un máximo de 4 guardias al mes. Este complemento no será de aplicación a las categorías funcionales.

Art. 73.- Complemento por desplazamiento a otros países o comunidades autónomas

Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija se aplicará a todo el personal que realice estancias en otros países u otras comunidades autónomas, excluyendo los campamentos o cualquier otra actividad educativa de tipo lúdico-deportiva.

El complemento queda establecido en 600 € por una estancia de un mes o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo de estancia en otro país y en 200 € por una estancia de un mes o cantidad proporcional correspondiente al tiempo de estancia en otra Comunidad Autónoma.

Art. 74.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores 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, complementos salariales y antigüedad. Se harán efectivas antes 20 de junio y el 20 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa, centro o 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 el empresario y la representación de los trabajadores en la empresa, centro o entidad, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Art. 75.- Tablas salariales

Las tablas salariales que figuran en el Anexo II de este Convenio corresponden al año 2006.

Art. 76.- Cláusula de revisión salarial

Si a 31 de diciembre de cada año el Índice de Precios al Consumo (IPC) real superase al previsto oficialmente para el mismo año, se pagará a los trabajadores la diferencia entre ambos. El incremento retributivo tendrá efectos desde el 1 de enero del año correspondiente, abonándose los atrasos antes del 15 de marzo del año en curso y regularizándose en las tablas de retribuciones para su consolidación.

Antes del 1 de febrero de cada año natural de vigencia del presente convenio se pactará la revisión de las retribuciones convenidas en el presente capítulo y anexos, tomando como referencia las establecidas para el año anterior, aumentándolas en un porcentaje igual a las previsiones oficiales de Incrementos de Precios al Consumo (IPC). La revisión salarial se publicará en el BOE.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

A los efectos previstos en el presente artículo, el competente para la negociación y acuerdo será la Comisión Paritaria creada en el presente Convenio Colectivo.

Art. 77.- Premio a la permanencia

A la entrada en vigor del Convenio, todo el personal que haya cumplido 12 o más años de permanencia en la empresa, centro o entidad tendrá derecho a percibir la cantidad equivalente al 50% de la retribución bruta mensual correspondiente a su categoría profesional según las tablas salariales que figuran en el Anexo II. Este premio se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de doce años de permanencia en la empresa, centro o entidad.

Art. 78.- Horas extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las horas trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa. Las empresas que adopten la aplicación de la jornada irregular no podrán utilizar la posibilidad de realizar horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensaran preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante a falta de acuerdo se aplicara la siguiente valoración:

- Una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria, o su equivalente retribuida hasta la novena hora de trabajo diario, incluida esta.
- Dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o su equivalente retribuida desde la décima hora de trabajo diaria, incluida esta.

Las horas extraordinaria, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción o la atención al servicio encomendado y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro u otros análogos cuya no realización produzca evidente y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La dirección de la empresa informara mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Art. 79.- Cobro durante el periodo de I.T.

Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria y durante los primeros 100 días, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total, desde el primer día; incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes por cada trienio de antigüedad.

En situación de I.T. producida por accidente laboral la retribución será del 100%, hasta un máximo de 18 meses, desde la fecha de la baja.

CAPÍTULO IV – Gastos y otros

Art. 80.- Gastos

La empresa abonará a sus trabajadores el importe de los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento, por razones laborales. La acreditación implica la presentación de facturas.

Se establecen las siguientes cantidades como límite de justificación para manutención y alojamiento:

- Media Dieta: 20 Euros.
- Dieta completa sin pernoctar: 40 Euros.
- Dieta completa pernoctando: 90 euros.

Art. 81.- Gastos por uso de vehículo propio

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación de su centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,29 €/km. Las cantidades a recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la empresa. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

Art. 82.- Gastos de comunicaciones telefónicas

Las comunicaciones inherentes al desarrollo del trabajo, tanto telefónicas, como telemáticas, como postales, se realizarán con y desde los medios propios de la empresa. Cuando resulte imprescindible realizar dichas comunicaciones por medios propios del trabajador, la empresa de mutuo acuerdo con los mismos podrá acordar otras modalidades de compensación para estos gastos.

CAPÍTULO V – Nuevas Tecnologías. Internet y correo electrónico

Art. 83.- Principios Generales sobre Internet y Nuevas Tecnologías

La utilización de correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este Convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador.

Art. 84.- Utilización del Correo Electrónico e Internet por los trabajadores

Los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico, la intranet e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, como pueden ser envíos masivos o de especial complejidad o anexos de gran tamaño (capacidad), los trabajadores utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.

No está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc..., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio no relacionados con la actividad profesional.

**TÍTULO V
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

CAPÍTULO I - Licencias

Art. 85.- Licencias retribuidas

1.- Los trabajadores 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) Veinte días en caso de matrimonio o parejas de hecho.
- b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 100 km., el plazo se verá ampliado a cinco días laborales. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
- b) Cinco días laborables, para el cónyuge o pareja de hecho, en caso de parto con cesárea u hospitalización del recién nacido.
- c) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:
 - expedición y renovación del documento nacional de identidad, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.
 - citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares
 - ejercicio de cargo público de representación.
 - el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.
- f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

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

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

4.- 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.

5.- Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de cinco días de asuntos propios a lo largo del año natural, que se solicitarán a la empresa, centro o entidad por escrito, con al menos 3 días de antelación. A efectos de cómputo se considerará tiempo efectivo de trabajo.

De conformidad con la legislación vigente, los convivientes en los términos expresados en la Ley mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Art. 86.- Licencias no retribuidas

1. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya que desplazarse el trabajador o trabajadora, más allá de 100 km.
2. En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.
3. Licencia de duración mínima de un mes y máxima de seis meses para asuntos propios. El trabajador comunicará su disfrute, por escrito y con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgente necesidad, debiendo serle concedida.

Art. 87.- Pausas y reducción de jornada de lactancia

El trabajador tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo o hija. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve 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, o acumularla para su disfrute semanal o mensual.

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

Quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por la ampliación de 60 horas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada inmediatamente después del permiso de maternidad, debiéndolo informar, por escrito, a la empresa.

Art. 88.- Maternidad

Las empresas, afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y normativa posterior que la desarrolle.

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 20 semanas retribuidas, 22 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

Art. 89.- Descanso maternal

En los casos de embarazo donde exista un riesgo para la maternidad y dicho riesgo no se pueda minimizar, o bien, no sea organizativamente posible adaptar el puesto de trabajo, la trabajadora podrá acogerse al descanso maternal. Este descanso no supondrá ni suspensión ni extinción del contrato de trabajo. La trabajadora deberá notificarlo a la empresa con el certificado médico. La empresa solicitará a la Seguridad Social la categoría de descanso maternal para la trabajadora, elevando un comunicado informando de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y de la imposibilidad de minimizar esos riesgos hasta garantizar la seguridad de la persona embarazada así como la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo por motivos tanto técnicos como organizativos.

La trabajadora percibirá el 100% de su salario desde el primer día hasta la finalización de la maternidad. La empresa contratará una persona en régimen de interinidad, estando exenta de cuotas a la Seguridad Social.

Art. 90.- 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 seis años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Art. 91.- Adopción y acogimiento

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

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

Los trabajadores en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

CAPÍTULO II - Excedencias

Art. 92.- Excedencia voluntaria

1. Excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho.
2. Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año, ni superior a cinco, con reserva del puesto de trabajo.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. En el segundo caso, se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

El trabajador acogido supuesto del presente artículo deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la empresa, centro o entidad y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Art. 93.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y con reincorporación automática al mismo una vez que finalice ésta. Se concederá por:

- a.- por designación o elección para un cargo público o sindical.
- b.- por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c.- cualquier otra que legalmente se establezca.

Art. 94.- Excedencia especial por maternidad

El trabajador, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho años en caso de hijos disminuidos psíquicos, físicos, sensoriales o plurideficientes y comenzará:

- a.- En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.
- b.- En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma, no será retribuida, si bien sólo se computarán el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Esta opción sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en el mismo centro.

Art. 95.- Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador desea incorporarse a la empresa, centro o entidad, tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarla en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo.

A la finalización del periodo de excedencia, el trabajador dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador deberá ser notificada a la empresa a lo largo de la última semana del periodo de excedencia.

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

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

Art. 96.- Violencia de género

Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, unilateralmente, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 d) del RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Art. 97.- Incapacidad temporal e invalidez permanente

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

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

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 declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador 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.

Art. 98.- Garantías en caso de detención

Al personal que sea detenido o privado de libertad, el tiempo que fuere, se le reintegrará a su puesto de trabajo en caso de que la causa sea sobreseída o se emita sentencia firme absolutoria.

Art. 99.- Jubilaciones

Se establece la jubilación a los 65 años para todos los trabajadores afectados por este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

De mutuo acuerdo con la empresa, centro o entidad, todo el personal, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

**TÍTULO VI
MEJORAS SOCIALES Y PARA LA IGUALDAD**

Art. 100.- Asistencia jurídica

La empresa ha de facilitar el asesoramiento y la defensa jurídica a todo el personal que tenga cualquier conflicto judicial derivados de los trabajos que se desarrollen desde el comienzo del litigio, el pago de las costas judiciales y la tramitación de recursos contra sentencias.

La elección de abogado, en todo caso, se ha de realizar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Art. 101.- El acoso sexual y el acoso moral

La empresa y/o entidad y la representación legal de los trabajadores, en su caso, crearan y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características por parte de cualquier persona, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo han de:

- garantizar que en la evaluación de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
- Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuden a:
- Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.
- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la cualificación del puesto de trabajo.
- Garantizar así mismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, afiliación a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
- Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las funciones asignadas, así como el rol de cada persona.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de los riesgos laborales.
- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.
- Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa o entidad.
- La dirección de la empresa o entidad ha de definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, conteniendo una declaración de radical rechazo a esto tipo de actuaciones. Esta declaración será incluida en el ideario de la empresa o entidad, en el reglamento de régimen interno.

Art. 102.- Ropa de trabajo

Las empresas, centros o entidades proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones o costumbre lo necesite.

Art. 103.- Manutención

El personal que trabaje en centros que dispongan de servicio de comedor tendrán derecho a la manutención en el propio centro de trabajo, sin coste alguna para el trabajador.

Art. 104.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todas las empresas, afectadas por este Convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Las empresas, afectadas por este Convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, y notificarán a los representantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, centro o entidad que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa.

Las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

-Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

Prestación máxima por siniestro: 240.000 €

Accidentes individuales: cubrirá la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 60.000 €

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 90.000 €

Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

No hay una indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

**TÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES**

Art. 105.- Derechos Sindicales

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

- a) Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) 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 puntuales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- c) Recibir copia de los pliegos de condiciones suscritos por parte de la empresa con la Administración.
- d) 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 en la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- e) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, los Delegados de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienden, dispondrán de un crédito horario mínimo de 30 horas para su formación en dicha materia, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las funciones y competencias contempladas en la L.P.R.L.

La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costada por la empresa. Deberá realizarse dentro del horario laboral, computando como trabajo efectivamente realizado.

- f) Los delegados de personal, delegados del Comité de Empresa y/o trabajadores designados para la negociación del Convenio Colectivo, dispondrán, durante el periodo de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Así mismo, para el ejercicio habitual de sus funciones dispondrán de un crédito retribuido de 24 horas mensuales.
- g) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles por todos los trabajadores, 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 empresa, de acuerdo con la representación sindical de los trabajadores. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación con los trabajadores a través de medios informáticos.
- h) Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Todo trabajador podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S.

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

- Abono de los gastos de desplazamiento en el ejercicio de las funciones propias de su cargo legalmente reconocidos para la asistencia a reuniones ordinarias o extraordinarias. Siempre con justificación acreditativa de estos gastos.
- Utilización de los medios técnicos y de comunicación (correo electrónico, fax, teléfono, fotocopiadora, correo ordinario, etc...) disponibles en el centro de trabajo.

Art. 106.- Asambleas

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales o el 15% del total de la plantilla de trabajadores del centro de trabajo, podrán convocar reuniones con una antelación mínima de 24 horas, previa notificación por escrito a la empresa.

Art. 107.- Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos representantes del sector en cualquier empresa, centro o entidad.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Las organizaciones legitimadas podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se llegue a acuerdos con las administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este Convenio y adheridas al mismo, proporcionalmente según el número de trabajadores pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad, que estén contemplados en el ámbito personal de este Convenio.

Los miembros de comités de empresas o delegados sindicales, podrán voluntariamente acumular las horas sindicales que se estime oportuno poniéndolas a disposición del resto de miembros de comités de empresas o delegados sindicales de su entidad.

**TITULO VIII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Art. 108.- Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

- a) Faltas leves:
 1. Retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
 2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
 3. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada de hasta cinco al mes.
 4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o riesgo para los usuarios, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas que se derive de dicha conducta.
- b) Faltas graves:
 1. Desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la empresa, centro o entidad, o a los usuarios.
 2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
 3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por este motivo.
 4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c) Faltas muy graves:
 1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los usuarios.
 2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o más de treinta días en el trimestre.
 4. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad hacia los trabajadores o a los usuarios.
 5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o de sus familias.
 6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios o del resto de trabajadores.
 7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y/o de los derechos sindicales.
 8. El acoso sexual, definido en el Art.184 de la Ley Orgánica 10/95 de 23 de noviembre, del Código Penal.

Art. 109.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a catorce días.
3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 110.- Tramitación y prescripción

- Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

- Para la imposición de sanciones por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado, para que por ambas partes y en el plazo de quince días puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de la empresa.
Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los Delegados, la Sección Sindical, el trabajador, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se estime oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.
- Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o miembros con cargo de responsabilidad de la Secciones Sindicales, tanto si se hayan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hayan en el periodo reglamentario de garantías.
- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las mismas, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.
- Todo trabajador podrá dar cuenta, por escrito, a través de la representación legal de los trabajadores, de los actos recogidos en el art. Régimen Disciplinario. La empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 111.- Infracciones de los empresarios

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de las empresas, que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los trabajadores tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la empresa.

Si en el plazo de quince días hábiles desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria, la cual, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a la Comisión Paritaria creada en el mismo se le faculta para reclasificar las categorías profesionales de los trabajadores de los centros afectados por este Convenio, con las categorías profesionales que aparecen como Anexo I en el presente.

Asimismo, la Comisión Paritaria mantendrá el estudio para la homologación profesional de los trabajadores que a la fecha de la publicación del mismo, realicen y hayan realizado de forma continuada durante cuatro años las funciones de las categorías profesionales definidas en el presente Convenio. Dicha homologación se realizará bien directamente o mediante negociación con la Administración competente.

La Comisión Paritaria queda facultada para redefinir las figuras profesionales en atención a las nuevas titulaciones académicas que se están incorporando en el sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Segunda.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación por cuestión de género, opción sexual, raza, religión, ideología política, ejercicio sindical, o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

Tercera.

Cláusula de inaplicación de los incrementos salariales

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente Convenio, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo establecido en el art. 76 no será de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios económicos anteriores.

El procedimiento para llevar a cabo la aplicación de la presente cláusula de descuelgue salarial, será el siguiente:

- a) La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, o a falta de ésta, a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no aplicación de los incrementos salariales pactados o que evidencien y acrediten la disminución del importe de las subvenciones públicas concedidas.
- b) Constatada la citada situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación de la presente cláusula de descuelgue y, en su caso, la fijación de los aumentos salariales que pudieran establecerse.
- c) En caso de disconformidad con el descuelgue, ambas partes se someterán a los trámites de mediación previstos en el Convenio Colectivo.

Plataforma CC.OO. – I Convenio Estatal de Menores

- d) La solicitud de descuelgue deberá ser solicitada a la representación de los trabajadores en la empresa o, a falta de éste, a la Comisión Paritaria, en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y lo establecido en los apartados anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el más estricto sigilo profesional.

Lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá a los nuevos complementos e incrementos salariales pactados, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho “ad personam”, no siendo absorbibles ni compensables.

ANEXO I – GRUPOS PROFESIONALES – CATEGORIAS FUNCIONALES

CAPÍTULO I - Categorías profesionales

- Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este Convenio.
- Las categorías profesionales especificadas a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.
- La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido en los convenios o subvenciones suscritos. Si las administraciones modificarán los requisitos académicos o profesionales necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Comisión Paritaria velará y negociará con la administración los plazos y medios para la habilitación de los trabajadores.

GRUPO A

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior para ejercer labores propias de su especialidad.

A1.-Psicólogo

Es la persona que con la titulación correspondiente ejerce las funciones propias de los estudios realizados, encargándose de atender la salud biopsicosocial de los usuarios, participando en la elaboración de los informes necesarios dentro de su especialidad.

A2.- Médico

Es la persona que con la titulación adecuada vela por la salud de los usuarios y trabajadores. Dentro de esta categoría estarán todos aquellos licenciados en medicina contratados para tal fin sin menoscabo de su especialización.

A3. Pedagogo

Es la persona que con la titulación correspondiente diseña y participa en el proyecto educativo del centro participando y asesorando en la realización de las adaptaciones curriculares y el apoyo docente a los usuarios.

A4. Abogado

Es la persona que con la titulación correspondiente esta contratada para el asesoramiento participación en los procesos judiciales de las entidades, trabajadores y usuarios.

GRUPO B

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación para ejercer labores propias de su especialidad, distinguiremos entre las siguientes categorías:

B.0. Diplomados Sociales.

Son aquellas personas contratadas para realizar las funciones propias de su especialidad y que participan en el buen desarrollo de la entidad. Desempeñan fundamentalmente tareas administrativas o de asesoramiento. (Graduados sociales, Diplomados en relaciones Laborales, etc.)

B.1.- Trabajador Social

Es la persona que con la titulación correspondiente ejerce las siguientes funciones: fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los

menores, coordinación con padres, equipo técnico y profesionales que atienden al menor, y todas aquellas funciones propias de su especialidad.

B.2.- Educador

Es quien con la titulación adecuada, habilitación correspondiente o experiencia demostrada realiza tareas de intervención directa con los menores y/o familias. Son funciones del educador: participar con los técnicos, bajo la dirección del Director o Coordinador correspondiente, en el estudio y elaboración del plan de intervención con cada persona o grupo, programar, preparar y ejecutar actividades de ocio educativo y, específicamente, la puesta en práctica de dicho plan y de los objetivos a desarrollar que correspondan a su competencia profesional.

Será igualmente funciones del educador el supervisar y dar respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo durante el horario de trabajo. Recibirá información cotidiana de lo acaecido en el grupo, del mismo modo, informará de cuanto fuese relevante.

Dentro de su jornada dispondrá del tiempo necesario para la participación en las reuniones de programación, seguimiento y evaluación necesarias, así como para la formación.

B.3.- Técnico Especialista - Auxiliar Técnico Educativo - Cuidador

Es quien con la preparación adecuada, colabora realizando funciones de apoyo con el personal educativo en la puesta en práctica del plan de intervención individual y grupal, ayudando y atendiendo a los usuarios en sus necesidades, desarrollando de forma complementaria, actividades de ocio, o formativas.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no se realizarán más contrataciones en estas categorías, y se impartirán los cursos necesarios para que los trabajadores que las ostentan pasen a la categoría de Educadores en un plazo inferior a 4 años.

B.4.- Profesor

Es quien con la titulación adecuada, imparte clases a grupos de menores apoyando sus estudios.

B.5.- DUE/ATS

Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad.

GRUPO C

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, F.P.II o equivalente, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertencen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

C.0.- Jefe de Administración

Es quien teniendo la titulación adecuada tiene a su cargo la administración y/o la secretaría del centro o entidad.

C.1.- Monitor de talleres

Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas con los menores en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos, con el apoyo de los educadores de la entidad.

C.2.- Monitor de ocio y tiempo libre

Es quien con la titulación adecuada colabora directamente en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social de los menores, con el apoyo de los educadores de la entidad.

C.3.- Animador socio-cultural

Es quien con la titulación adecuada elabora y desarrolla acciones socio-educativas con el apoyo de los educadores de la entidad.

C.4.- Técnico de Integración social

Es la persona que con la titulación adecuada realiza labores de integración social con el apoyo de los educadores de la entidad.

C.5.- Técnico de Integración Laboral

Es la persona que con la titulación adecuada realiza labores de integración laboral con el apoyo de los educadores de la entidad.

GRUPO D

Pertencen a este grupo todos aquellos trabajadores que preferentemente con titulación de FP 1 o Graduado Escolar, son contratadas para realizar algunas de las siguientes funciones y que no tienen contacto directo con los menores.

D.1.- Oficial 1ª Administrativo

Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

D.2.- Auxiliar Administrativo

Comprende esta categoría al trabajador o trabajadora que realiza funciones administrativas y burocráticas, bajo la supervisión directa de un Administrativo. Los trabajadores que bajo esta categoría realicen su trabajo en un centro de trabajo sin la presencia física de un Oficial 1ª Administrativo pasarán automáticamente a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo a reclasificarse en Oficial 1ª Administrativo.

D.3.- Jefe de cocina

Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

D.4.- Cocinero

Es el encargado de la preparación de los alimentos responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En caso de no existir Jefe de cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

D.5.- Gobernante

Es quien tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

D.6.- Conductor

Es quien estando en posesión del carné exigido para el efecto por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte traslada a los menores o usuarios.

GRUPO E

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que sin ningún requisito de titulación, no mantienen contacto directo con los usuarios y son contratados para realizar las funciones de:

E.1.- Oficial mantenimiento

Es quien poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce de manera adecuada, realizando trabajos generales.

E.2.- Pinche, auxiliar cocina/comedor

Es quien, a las órdenes del Jefe de cocina o cocinero o directamente del empresario o persona en quien delegue, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico.

E.3.- Empleado del servicio de limpieza

Es quien atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas. Podrá simultanear sus funciones con las del empleado del servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

CAPÍTULO II - Categorías funcionales

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos de dirección, que tendrán carácter temporal, que serán desempeñados como norma general por trabajadores con titulación universitaria de grado medio o superior.

1º.- Director Estatal o de Área

Es responsable del correcto funcionamiento y desarrollo en su ámbito las estrategias de actuación aprobadas por la Entidad, siendo sus funciones las siguientes:

- Es responsable de la gestión global de su área dentro de la entidad, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.
- Coordina los programas y supervisa las actividades de todos los sectores y programas de la entidad, para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.

2º.- Director Territorial

Es el encargado de planificar, organizar y coordinar las diversas actividades de la entidad en el territorio encomendado a su cargo. Siempre bajo la coordinación y supervisión de los diferentes Directores Estatales, cuando esté contemplada esta categoría funcional en la empresa.

3º.- Director de Centro o de Programa

Es el responsable de dirigir, coordinar y supervisar las directrices de la entidad en el centro o programa encomendado, siendo el responsable de la organización a todos los niveles (seguridad, sanidad, personal y gestión) y bajo la supervisión y coordinación del Director Territorial, cuando esté contemplada esta categoría funcional en la empresa.

4.- Subdirector de Centro o de Programa

Es quien colabora con el Director/a en el cumplimiento de sus funciones y lo suplente en caso de ausencia, realizando las tareas concretas que éste le encomiende

5.- Coordinador de Centro o de Programa

Sus funciones son técnico-educativas y de coordinación de los diferentes equipos de atención directa de los usuarios bajo la supervisión y coordinación del director del centro.

Esta categoría funcional se elegirá mediante proceso de promoción interna.