



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Convenio de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León, con el Código 78000375012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo de los Trabajadores y Trabajadoras de las Empresas que prestan Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales en Castilla y León, suscrito con fecha 22 de diciembre de 2021, por las organizaciones sindicales CCOO y UGT de una parte, y de otra por la Asociación Empresarial de Servicios Extraescolares de Castilla y León (AESCYL), de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 22 de febrero de 2022.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: INMACULADA MARTÍNEZ MERINO*

**CONVENIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DE LAS EMPRESAS
QUE PRESTAN SERVICIOS EDUCATIVOS, EXTRAESCOLARES
Y SOCIOCULTURALES EN CASTILLA Y LEÓN**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Asociación Empresarial de Servicios Extraescolares de Castilla y León (AESECYL), y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

CAPÍTULO I

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el ámbito autonómico de Castilla y León.

Artículo 2.– Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas que tengan entre sus actividades la prestación de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para terceros, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educación integral de la persona, comprendiendo entre otras las actividades siguientes: actividades de educación fuera del marco escolar, de guardia y custodia en periodo de transporte escolar y actividades extraescolares.

Las relaciones de actividades señaladas no se entienden cerradas, por lo tanto se considera incluida cualquier actividad que exista o de nueva creación, siempre y cuando su función pueda estar encuadrada en las señaladas anteriormente y así se determine por la Comisión Paritaria.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

La duración de este Convenio será desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2025.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Artículo 4.– Comisión paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el B.O.C. y L. del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio; asimismo, se faculta a la Comisión Paritaria de competencias de comisión negociadora en lo que se refiere al ámbito funcional (artículo 2 del presente convenio colectivo).

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros de cada parte de la Comisión Negociadora. Cada parte designará en el plazo de 15 días los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta comisión se reunirá cuando así lo solicite una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada comisión, que se tendrá que reunir dentro de los 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte. Se fija como sede de reuniones los locales de las centrales Sindicales de CCOO y UGT alternativamente.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple, cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, tendrá carácter previo el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional.
- c) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- d) Intervención en los casos de desacuerdo dentro de los supuestos que se planteen por la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio, así como aquellas otras funciones que establezca la legislación vigente.
- h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional

Artículo 5.– Grupos profesionales y definición de funciones.

Grupo 1.– Personal de Dirección

Director/a

Grupo 2.– Mandos Intermedios

Responsable Autonómico del Programa

Responsable de Coordinación

Coordinador/a

Grupo 3.– Administración

Oficial Administrativo/a

Auxiliar Administrativo/a

Grupo 4.– Personal Operativo

Monitor/a responsable

Monitor/a de Actividades

Monitor/socio- cultural

Monitor/a de Transporte-Ayudante Técnico Educativo

Monitor/a de Transporte

Animador/a de Taller

Grupo 1.– Personal de Dirección

Director/a.– Es quien, en posesión de titulación adecuada es designado por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades. Igualmente realiza aquellas funciones que le sean encomendadas.

Grupo 2.– Mandos Intermedios

Responsable Autonómico del Programa.– Es quien actúa como interlocutor con el adjudicatario de los diferentes programas, respondiendo del cumplimiento de los contratos.

Responsable de Coordinación.– Es el personal, con titulación y formación, cuya labor consiste en desempeñar tareas de organización, seguimiento periódico del trabajo de los coordinadores/as.

Coordinador/a.– Es el personal con titulación y formación cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio, seguimiento del trabajo realizado por los monitores, para conseguir una buena calidad del servicio.

Grupo 3.– Administración

Oficial Administrativo/a.– Es quien habiendo sido contratado como tal posee conocimiento dominio y experiencia suficiente para desarrollar una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

Auxiliar Administrativo/a.– Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el departamento de Administración y dirección.

Grupo 4.– Personal Operario

Monitor/a responsable.– Es quien realiza el seguimiento, supervisión y valoración del trabajo realizado por los monitores/as de los programas de madrugadores y conciliamos, siendo facultad de la empresa la elección de las personas trabajadoras que deban desempeñarlo.

Monitor/a de Actividad en el Ámbito Escolar.– Es quien con la formación o experiencia, realiza las funciones de cuidado y vigilancia de alumnos, desarrollo de las actividades preestablecidas, elaboración del informe de asistencia diaria de alumnos y posterior entrega al mando, así como comunicar al responsable de coordinación del programa cualquier circunstancia que afecte al normal desarrollo del servicio.

Monitor/a socio-cultural.– Es el personal que ejerce funciones de diseño, preparación, implementación, desarrollo y seguimiento de talleres programas, así como la elaboración de memorias.

Monitor/a de Transporte Escolar-Ayudante Técnico Educativo.– Es la persona que, estando en posesión del Título que acredite formación especial para trabajar con personas con necesidades educativas especiales o acredite haber desempeñado estas funciones durante tres cursos consecutivos, y conociendo los mecanismos de seguridad del vehículo, posee la cualificación laboral necesaria para la adecuada atención del alumnado de educación especial, encargándose del acompañamiento de los menores durante su transporte y las operaciones de acceso y abandono del vehículo, así como la recogida y acompañamiento de los alumnos desde y hasta el recinto escolar, extremando el cuidado y apoyo a los alumnos con déficit de movilidad asociada a condiciones personales de discapacidad, asegurándolas con los mecanismos adaptados a los asientos.

Monitor/a de Transporte Escolar.– Es la persona que conociendo el funcionamiento de los mecanismos de seguridad del vehículo, se encargará del acompañamiento de los menores durante su transporte y las operaciones de acceso y abandono del vehículo, así como en su caso de la recogida y acompañamiento de los alumnos desde y hasta el interior del recinto escolar.

Animador/a de Taller.– Es la persona a quien la Dirección encomienda labores de atención y asistencia a usuarios en actos o programas socioculturales y de tiempo libre.

Artículo 6.– Categoría de monitor/a responsable.

A partir del curso escolar 2022/2023, existirá un monitor/a responsable por cada centro educativo adscrito a los programas de madrugadores y conciliamos, independientemente de los usuarios de los mismos, y siempre que los pliegos lo determinen.

Esta categoría estará vinculada al desempeño efectivo de las funciones, y, por tanto, tendrá una naturaleza temporal, de forma que, si la persona trabajadora dejase de realizar dichas funciones, perderá la condición de monitor/a responsable. Este hecho puede ocasionarse como consecuencia de la reorganización de puestos que deba realizar la empresa por necesidades de los servicios, o bien por voluntad expresa de la persona trabajadora que solicite un cambio de centro educativo en el que ya estén cubiertas estas funciones.

Cuando un monitor/a lleve desempeñando las funciones de responsable durante tres cursos escolares consecutivos, en el caso del programa madrugadores, o durante tres periodos estivales consecutivos, en el caso del programa conciliamos, consolidará dicha categoría. A tales efectos se computarán los periodos desde el curso escolar 2021-2022.

Los/as monitores/as responsables que, a la entrada en vigor del presente convenio, ostenten esta categoría, la mantendrán durante el presente curso escolar, salvo que se produzcan las causas descritas en el párrafo segundo, consolidándola en el curso 2022-2023 quienes acrediten haberla desempeñado durante los cinco cursos anteriores de manera consecutiva, en el caso del programa madrugadores, o durante los cinco periodos estivales consecutivos anteriores, en el caso del programa conciliamos.

Artículo 7.– Monitor/a de transporte-ayudante técnico educativo.

El reconocimiento de esta categoría tendrá efectos a partir del curso escolar 2022/2023, es decir, desde septiembre de 2022.

Las retribuciones serán las mismas que las de Monitor/a de Transporte más un plus de 75 € al mes por jornada completa siendo la parte proporcional en las jornadas parciales.

Esta categoría estará vinculada al desempeño efectivo de las funciones descritas en el Artículo 5 del presente convenio, y, por tanto, será temporal, de forma que, si la persona trabajadora dejase de realizar dichas funciones, perderá la condición de ATE. Este hecho puede ocasionarse, por ejemplo, como consecuencia de la reorganización de rutas que deba realizar la empresa por necesidades del servicio, debidamente acreditadas, o bien por voluntad expresa de la persona trabajadora que solicite un cambio de ruta que no reúna estas características.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 8.– Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas, operando la compensación y absorción.

Artículo 9.– Salario base.

El salario base de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas anexas.

En concreto, desde el 01 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2022, será el reflejado en las tablas salariales anexas en la columna A, de carácter mensual y por 12 mensualidades.

Para el curso escolar 2022/2023, es decir, desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2023, se aplicará un incremento del 2,75% sobre tablas curso escolar 2021/2022.

Para el curso escolar 2023/2024 se aplicará un incremento del 3% sobre tablas curso escolar 2022/2023.

Para el curso escolar 2024/2025 se aplicará un incremento del 3% sobre tablas curso escolar 2023/2024.

Artículo 10.– Plus de asistencia.

Queda establecido un plus de asistencia que figura en la columna C del Anexo I, de carácter mensual por 12 mensualidades.

Curso escolar 2022/2023 (desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2023), se aplicará un incremento del 2,75%.

Curso escolar 2023/2024 (desde el 1 de septiembre de 2023 hasta el 31 de agosto de 2024) se aplicará un incremento del 3%.

Curso escolar 2024/2025 (desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025) se aplicará un incremento del 3%.

Artículo 11.– Plus convenio.

Queda establecido un plus convenio, que desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2022, es el reflejado en las tablas anexas columna D, de carácter mensual por 11 mensualidades.

Curso escolar 2022/2023 (desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2023), se aplicará un incremento del 2,75%

Curso escolar 2023/2024 (desde el 1 de septiembre de 2023 hasta el 31 de agosto de 2024) se aplicará un incremento del 3%.

Curso escolar 2024/2025 (desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025) se aplicará un incremento del 3%.

Artículo 12.– Plus de vestuario.

Se establece un plus de vestuario para la conservación del mismo, que desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2022 es el reflejado en la tabla anexa en la columna E de carácter mensual, por 12 mensualidades.

Curso escolar 2022/2023 (desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2023), se aplicará un incremento del 2,75%.

Curso escolar 2023/2024 (desde el 1 de septiembre de 2023 hasta el 31 de agosto de 2024) se aplicará un incremento del 3%.

Curso escolar 2024/2025 (desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025) se aplicará un incremento del 3%.

Artículo 13.– Plus de responsabilidad .

Se establece un plus de responsabilidad para las categorías de Monitor Responsable, Responsable de Coordinación y Responsable Autonómico del Programa que figura en la columna F del Anexo I, de carácter mensual por 12 mensualidades.

Curso escolar 2022/2023 (desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2023), se aplicará un incremento del 2,75%.

Curso escolar 2023/2024 (desde el 1 de septiembre de 2023 hasta el 31 de agosto de 2024) se aplicará un incremento del 3%.

Curso escolar 2024/2025 (desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025) se aplicará un incremento del 3%.

Los monitores/as que aún no teniendo reconocida la categoría de monitor/a responsables deban realizar estas funciones, percibirán el plus de responsabilidad establecido en tablas salariales durante el tiempo que se realicen.

Artículo 14.– Plus de disponibilidad.

Con efectos del mes del inicio de curso escolar 2021/2022, es decir, desde septiembre de 2021, se establece un plus de disponibilidad para las categorías de coordinador/a y responsable de coordinación en la cuantía de 75 € mensuales por jornada completa, abonables por mes efectivo de trabajo (descontando el periodo de vacaciones).

Esta cuantía se incrementará año a año en el mismo porcentaje que el salario base.

A las personas trabajadoras que actualmente estén percibiendo un complemento económico equivalente al plus de disponibilidad aquí regulado, derivado de pacto individual o colectivo, les será de aplicación la compensación y absorción de dicho complemento desde la entrada en vigor del presente convenio.

En ningún caso se podrá percibir dos cuantías diferentes por el mismo concepto.

Artículo 15.– Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, de Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario base, y que podrán ser prorrateadas de común acuerdo con los trabajadores.

(El importe es el reflejado en la columna B del Anexo I).

Curso escolar 2022/2023 (desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2023), se aplicará un incremento del 2,75%.

Curso escolar 2023/2024 (desde el 1 de septiembre de 2023 hasta el 31 de agosto de 2024) se aplicará un incremento del 3%.

Curso escolar 2024/2025 (desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025) se aplicará un incremento del 3%.

Artículo 16.– Plus de locomoción.

Para la actividad de acompañantes de transporte escolar, y debido a la peculiaridad del propio servicio, en el caso de que un trabajador/a, como consecuencia del desempeño de su trabajo, tenga que desplazarse durante su jornada laboral, utilizando para ello medios de locomoción propios, percibirá la cantidad de 0,19 €/km.

Artículo 17.– Plus desplazamiento.

A partir del 1 de septiembre de 2022, cuando por necesidades del servicio, previa autorización expresa de la empresa, sea imprescindible la utilización de medios propios de locomoción por parte de las personas trabajadoras del servicio de acompañantes de transporte escolar, para dirigirse a la cabecera de ruta o al vehículo escolar correspondiente para iniciar su jornada laboral, así como para el retorno a su domicilio, tras la finalización de la misma, percibirán un importe de 0,20 € por cada kilómetro realizado en cada uno de los dos trayectos.

Este plus de desplazamiento tiene la naturaleza de extrasalarial, y en ningún caso el tiempo invertido en este desplazamiento podrá ser considerado como tiempo de trabajo efectivo, teniendo la única finalidad de compensar los gastos ocasionados por la puesta a disposición de vehículo propio para ir y volver desde el domicilio hasta la cabecera de ruta o al vehículo escolar correspondiente y viceversa.

El plus desplazamiento no se devengará los días de vacaciones, permisos o cuando por cualquier circunstancia no se realicen efectivamente los kilómetros objeto de compensación.

Igualmente será de aplicación a las personas trabajadoras del programa Conciliamos que requieran la utilización de vehículo propio para dirigirse al centro educativo donde se presta el servicio, siempre que el desplazamiento desde su domicilio hasta el citado centro sea superior a 20 Km, abonándosele, en este caso, la totalidad de los realizados tanto a la ida como a la vuelta. Este plus de desplazamiento tiene la naturaleza de extrasalarial, y en ningún caso el tiempo invertido en este desplazamiento podrá ser considerado como tiempo de trabajo efectivo, teniendo la única finalidad de compensar los gastos ocasionados por la puesta a disposición de vehículo propio para ir y volver desde el domicilio hasta el centro escolar correspondiente y viceversa.

A las personas trabajadoras que actualmente estén percibiendo un complemento económico equivalente al plus de desplazamiento aquí regulado, derivado de pacto individual o colectivo, les será de aplicación la compensación y absorción de dicho complemento desde la entrada en vigor del presente convenio.

En ningún caso se podrá percibir dos cuantías diferentes por el mismo concepto.

Artículo 17.– Criterios de proporcionalidad salarial.

Todos los conceptos económicos presentes en este convenio, salariales y extrasalariales, a excepción del plus de desplazamiento y locomoción, serán abonados siempre en función de la jornada real del trabajador/a, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador/a a jornada completa.

CAPÍTULO IV

Tiempo de Trabajo

Artículo 18.– Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 38 horas 30 minutos semanales, con una jornada anual de 1.752 horas.

A partir de septiembre de 2022 se reduce 8 horas la jornada de trabajo anual, pasando a ser 1.744 horas.

A partir de septiembre de 2023 la jornada de trabajo anual será de 1736 horas, reduciéndose, por tanto, 8 horas más.

Esta reducción de jornada no comportará incremento en el porcentaje de jornada semanal, sino que se aplicará en el cómputo anual, suponiendo un total de 1 día menos de trabajo efectivo para todas las jornadas en el curso escolar 2022/2023 y otro día menos de trabajo efectivo para todas las jornadas a partir del curso escolar 2023/2024, es decir, 2.

En caso de jornada continua los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso de 15 minutos, siempre y cuando se presten servicios durante seis horas o más consecutivas. Este descanso será considerado tiempo efectivo de trabajo.

Los contratos a tiempo parcial podrán realizarse con varias interrupciones, que en ningún caso serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19.– Vacaciones.

El personal incluido en este convenio tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cuyo disfrute coincidirá con los días no lectivos del calendario escolar y con los días de vacaciones escolares (Navidad y Semana Santa) establecidos en el calendario escolar.

En el caso de que existan días no lectivos, y por tanto de vacaciones escolares según dicho calendario, seguidos de sábado, domingo y/o festivos, se computará como día de vacaciones disfrutado únicamente el día no lectivo.

En los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa fijados anualmente en calendario escolar, computarán como vacaciones disfrutadas la totalidad de los días si este periodo se inicia en los tres primeros días de la semana, esto es, lunes, martes o miércoles. Si el periodo vacacional escolar se inicia en jueves o viernes, no computarán como días de vacaciones disfrutados el sábado y domingo de esa semana.

En caso de trabajadores/as adscritos a un servicio que por su propia naturaleza la prestación del mismo coincida con los periodos no lectivos o con vacaciones escolares, no se seguirán los criterios establecidos anteriormente y las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

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

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

Artículo 20.– Permisos y licencias.

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio Colectivo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga establecido la Administración.

El trabajador/a, previo aviso y justificándolo, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Durante 2 días, que se ampliarán hasta 2 más, cuando los trabajadores/as necesiten realizar un desplazamiento, en los casos de: nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día por boda de padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos.
- d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual, una vez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso para asistir a consulta del médico especialista, siempre referida al propio trabajador/a y siempre que el horario de la misma tenga lugar dentro de su jornada laboral.

Artículo 21.– Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. En cualquier caso, la excedencia voluntaria deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio de la misma. El incumplimiento de este plazo facultará a la empresa para denegarla. La empresa resolverá la solicitud por escrito.

En el supuesto de que la excedencia se solicite por un periodo inferior al máximo establecido, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisar con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dichas prórrogas tendrán una duración mínima de 4 meses, sin que en ningún caso pueda superarse en total el periodo máximo de cinco años.

El trabajador o trabajadora en situación de excedencia voluntaria conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

CAPÍTULO V

Prestaciones complementarias

Artículo 22.– Incapacidad temporal.

Todos los trabajadores percibirán el 100% de la base de cotización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

CAPÍTULO VI*Artículo 23.– Contratación y empleo.*

Las empresas tendrán un porcentaje nunca inferior al 80% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total para esta actividad.

Los trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del presente Convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente. No obstante, lo anterior y debido a las particularidades del Sector, las partes acuerdan que la fórmula de contratación más acorde de las existentes, con esta actividad, es la de «fijo discontinuo».

Contrato Indefinido de Fijo Discontinuo

- a) Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores vinculados a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente (Art.– 16 del E.T.), con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.
- b) Además, y en todo caso, serán fijos discontinuos y por lo tanto aceptados como tal por las partes firmantes de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que sean contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de, al menos 5 meses cada año, al iniciar el tercer llamamiento consecutivo para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes.

Para el programa Conciliamos, por la especificidad que presenta este servicio, serán fijos discontinuos y por lo tanto aceptados como tal por las partes firmantes de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores/as que sean contratados bajo la modalidad de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción y que presten servicios dos cursos escolares completos y consecutivos al iniciar el tercer curso consecutivo para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes.

- c) El llamamiento de estos trabajadores deberá realizarse de forma fehaciente, de forma escalonada teniendo en cuenta los centros o servicios, en función de las necesidades de estos. El orden de llamamiento será por antigüedad y en igualdad de tramo de antigüedad será por orden alfabético del primer apellido. El trabajador/a deberá responder y comunicar a la empresa su voluntad de aceptar la incorporación al puesto de trabajo en la fecha señalada en el requerimiento. Si el trabajador, una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo, salvo causa que lo justifique.
- d) Las empresas, procuraran la ampliación de jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad de contratación y que no tengan contemplada la jornada completa, en el caso de que la empresa necesite cubrir un mayor número de horas, debido a cualquier ampliación del servicio.

Periodo de prueba

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

- Personal comprendido en los grupos 1 y 2: seis meses.
- Personal comprendido en los grupos 3 y 4: dos meses.

Si por necesidades del servicio se celebran varios contratos temporales de corta duración con la misma persona trabajadora, podrá establecerse periodo de prueba en cada uno de ellos hasta alcanzar el periodo de prueba máximo establecido en este artículo para cada uno de los grupos.

Durante el periodo de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación que, por parte de la empresa abonar los salarios y demás derechos devengados durante el periodo trabajado, y por parte del trabajador/a comunicarlo.

Cese voluntario

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

- Personal comprendido en los grupos 1 y 2: un mes.
- Personal comprendido en los grupos 3 y 4: 15 días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora del preaviso con la antelación indicada dará derecho a la empresa o entidad a descontar el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Asimismo, en los supuestos de contratos de duración determinada, cuya duración sea superior a un curso escolar, las empresas estarán obligadas a preavisar la finalización de contrato en los plazos establecidos anteriormente. El incumplimiento por parte de la empresa dará derecho al trabajador o trabajadora a percibir el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 24.– Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de Trato.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción.

Clasificación Profesional.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 14 de la Constitución.

CAPÍTULO VII*Artículo 25.– Cláusula de subrogación del personal.*

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, las trabajadoras y trabajadores de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de un curso escolar en el centro de trabajo, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo. Si la antigüedad fuera inferior a un curso escolar en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/trabajadora, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el periodo de adscripción inferior a dicho plazo.
 - b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicios en los programas objeto de la contrata, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
 - c) Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el párrafo anterior hasta que finalice la causa de sustitución.
 - d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato mercantil dentro del curso escolar.
2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, carta notarial o el medio fehaciente que estime oportuno, a la empresa cesante, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten los servicios objeto del cambio de adjudicación.
3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.
4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo exclusivo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudieran corresponder.

5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de 10 días hábiles, antes de que ésta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, de la siguiente documentación:
 - a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, teléfono, fecha de nacimiento, DNI, nº de afiliación a la Seguridad Social, categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que respetando el derecho constitucional a la intimidad le sean requeridos por la empresa adjudicataria a los efectos de subrogación.
 - b) Lista de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia, con indicación expresa de los periodos disfrutados con la empresa saliente.
 - c) Pactos existentes propios y subrogados.
 - d) Jornada y horario pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los 6 meses últimos, con justificación de esta.
 - e) Salarios pactados superiores al Convenio Colectivo, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos 6 meses. En todo caso, la empresa entrante no estará obligada a respetar los incrementos o mejoras salariales que se hayan producido en los últimos 6 meses, siempre que éstos no deriven de la aplicación del convenio colectivo o de los pactos suscritos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
 - f) Calendario laboral.
 - g) Fotocopia de las nóminas de los 6 últimos meses, o período inferior, según proceda.
 - h) Recibo de liquidación de partes proporcionales.
 - i) Certificado de estar al corriente de pago con la Tesorería de la Seguridad Social.
 - j) Fotocopia de TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social de los 6 últimos meses o período inferior si procede.
 - k) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.
 - l) Cualquier otro documento que respetando el derecho a la intimidad del trabajador o trabajadora se requiera como necesario para la subrogación.
6. El no cumplimiento, por parte de la empresa saliente, de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria.

7. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado o percibido sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual no obstante sólo abonará la parte proporcional del periodo que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su periodo vacacional, en calidad de permiso no retribuido; en cualquier caso se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.
8. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si los trabajadores/as cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión probasen que el servicio se hubiera reiniciado por la misma u otra empresa dentro de los doce meses siguientes a la suspensión.

En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización, (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial), no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos, por lo que se reintegrará el importe a la empresa.

No serán subrogables cargos ejecutivos, accionistas o socios de la empresa. El cónyuge y el personal con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empresario saliente o que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa o accionista o socio de la misma, sólo serán subrogables si acreditan de forma fehaciente la adscripción efectiva al puesto y al centro objeto de subrogación por un periodo mínimo del curso escolar anterior a la fecha de subrogación.

La administración pública o entidad contratante que pretenda adjudicar la gestión de un centro, servicio o programa mediante concurso público o cualquier otro medio de adjudicación, deberá reflejar en el correspondiente pliego de condiciones o documento que recoja las bases para la adjudicación del contrato, la existencia de la subrogación prevista en este artículo y el listado de trabajadores y trabajadoras afectadas, incluyendo las condiciones económicas y laborales de los mismos y excluyendo los datos personales de acuerdo con la LOPD.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluida la sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresario autónomo, etc.

La subrogación establecida en el presente artículo será aplicable igualmente en el supuesto de reversión de contratos a cualquiera de las Administraciones Públicas, quedando estas obligadas a subrogar al personal que prestaba servicio para la empresa cesante.

CAPÍTULO VIII

Artículo 26.– Formación.

Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio promoverán el acceso de éstos a una oferta formativa, para el desempeño de sus tareas, para ello, participarán en las iniciativas formativas necesarias, a fin de establecer una acción al año en modalidad de mixta o a distancia, la misma no tendrá ningún coste para el trabajador.

CAPÍTULO IX*Artículo 27.– Salud laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Todas las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

Artículo 28.– Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán a su personal la ropa de trabajo que exijan para el desempeño de sus funciones:

- Dos uniformes al inicio de la prestación de servicios, posteriormente uno cada dos cursos.

CAPÍTULO X*Artículo 29.– Régimen disciplinario.*

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre cinco y diez minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
3. La falta de aseo y limpieza personal.

4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
 5. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.
- b) Faltas graves:
1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
 2. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
 3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
 4. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
 5. Más de dos faltas de puntualidad de hasta diez minutos al inicio de la jornada laboral dentro de un mes natural.
 6. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
 7. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos como a compañeros/as.
 8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 9. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
 10. El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del centro.
 11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 12. No comunicar a la empresa las ausencias previsibles con 48 horas de antelación a la misma, para garantizar la sustitución.
 13. El incumplimiento de las normas internas del centro siempre que los operarios sean conocedores de las mismas.
- c) Faltas muy graves:
1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.
 2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, o a la empresa.

3. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el cumplimiento del trabajo.
5. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo.
6. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
7. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
8. Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los trabajadores del centro.
9. Competencia desleal.
10. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
11. Acoso sexual.
12. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Sanciones

Las sanciones, que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Tramitación y prescripción

Las sanciones muy graves se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Infracciones de la Empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.

Artículo 30.– Conciliación de la vida familiar y personal.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de Marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todo lo estipulado en el presente artículo, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificadas.

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

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

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

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

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

2.– En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

3.– En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4.– En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.– En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6.– Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

Excedencia por cuidado de familiares:

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador.

Permisos Retribuidos:

1.–En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de su jornada. Asimismo podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia en 14 días laborables, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

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

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

2.– Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo

durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Protección por maternidad:

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31.– Acoso sexual.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivos de acoso sexual laboral cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto de los que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivos para quien los padece.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, de igual forma informará de las consecuencias negativas que se han derivado, en su caso, o pudieran derivarse. La presentación de denuncia dará lugar a las oportunas diligencias.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravada.

Artículo 32.– Seguro de responsabilidad civil por riesgos profesionales para terceros.

Todas las empresas estarán obligadas a tener un seguro de responsabilidad civil por riesgos.

CAPÍTULO XI*Artículo 33.– Derechos sindicales.*

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

- a) Conocer puntualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- b) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- c) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.
- d) Se dispondrá, en el centro u oficina de la empresa, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.
- e) Al personal que participe en la Comisión Paritaria o en la negociación del Convenio le serán concedidos los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.
- f) Se favorecerá la acumulación de las horas sindicales por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores.

Garantías de los representantes del personal

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores	15
De 26 a 50 trabajadores	15
De 51 a 100 trabajadores	15
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 en adelante	30

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.

Secciones sindicales

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal.

La relación laboral de cualquier trabajador o trabajadora no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los Sindicatos podrán establecer Secciones Sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la Sección Sindical será ejercida por los Delegados Sindicales.

Artículo 34.– Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes de los trabajadores para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas, así como del inicio de dicho periodo de consulta, que no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado toda la documentación requerida.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.

En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores, éstos contarán con las mismas garantías que los representantes de los trabajadores y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que, concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia pactada.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha

Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación:

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Cuando se alegue causa económica Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.
- b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, cuando se alegue causa económica en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

CLÁUSULA FINAL

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a iniciar la negociación del próximo en septiembre de 2024.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES Septiembre 2021/Agosto 2022								
CATEGORÍA	A	B	C	D	E	F	G	BRUTO ANUAL
	SALARIO	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSABILID	PLUS DISPONIBILIDAD	
	12	12	12	11	12	12	11	
GRUPO 1.-PERSONAL DIRECCIÓN								
DIRECTOR	1.287,45 €	235,92 €	130,70 €	78,42 €	45,75 €			21.260,55 €
GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS								
RESP. AUTONÓMICO DEL PROGRAMA	1.184,34 €	196,83 €	130,70 €	78,42 €	45,75 €	117,62 €		20.965,57 €
RESPONSABLE COORDINADOR	1.179,60 €	196,83 €	130,70 €	78,42 €	45,75 €	117,62 €	75,00 €	21.733,76 €
COORDINADOR	1.179,60 €	196,83 €	130,70 €	78,42 €	45,75 €		75,00 €	20.322,30 €
GRUPO 3.- ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.040,75 €	173,92 €	130,70 €	78,42 €				17.007,11 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	896,49 €	149,64 €	130,70 €	78,42 €				14.984,62 €
GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO								
MONITOR RESPONSABLE	1.040,75 €	173,92 €	130,70 €	78,42 €	45,75 €	94,11 €		18.685,45 €
MONITOR DE ACTIVIDADES	1.040,75 €	173,92 €	130,70 €	78,42 €	45,75 €			17.556,17 €
MONITOR SOCIOCULTURAL	934,30 €	155,72 €	130,70 €	78,42 €	45,75 €			16.060,37 €
MONITOR DE TRANSPORTE	896,49 €	149,64 €	130,70 €	78,42 €	23,54 €			15.267,10 €
MONITOR DE TALLER	896,49 €	149,64 €	130,70 €	78,42 €	23,54 €			15.267,10 €



ANEXO II

TABLAS SALARIALES Septiembre 2022/Agosto 2023									
CATEGORÍA	A	B	C	D	E	F	G	H	BRUTO ANUAL
	SALARIO	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSABILID	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS ATE	
	12	12	12	11	12	12	11	12	
GRUPO 1.-PERSONAL DIRECCIÓN									
DIRECTOR	1.322,86 €	242,41 €	134,29 €	80,58 €	47,01 €				21.845,21 €
GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS									
RESP. AUTÓNOMICO DEL PROGRAMA	1.216,91 €	202,24 €	134,29 €	80,58 €	47,01 €	120,86 €			21.542,12 €
RESPONSABLE COORDINADOR	1.212,04 €	202,24 €	134,29 €	80,58 €	47,01 €	120,86 €	77,06 €		22.331,44 €
COORDINADOR	1.212,04 €	202,24 €	134,29 €	80,58 €	47,01 €		77,06 €		20.881,16 €
GRUPO 3.- ADMINISTRACIÓN									
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.069,37 €	178,71 €	134,29 €	80,58 €					17.474,81 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	921,15 €	153,75 €	134,29 €	80,58 €					15.396,70 €
GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO									
MONITOR RESPONSABLE	1.069,37 €	178,71 €	134,29 €	80,58 €	47,01 €	96,69 €			19.199,30 €
MONITOR DE ACTIVIDADES	1.069,37 €	178,71 €	134,29 €	80,58 €	47,01 €				18.038,96 €
MONITOR SOCIOCULTURAL	960,00 €	160,00 €	134,29 €	80,58 €	47,01 €				16.502,03 €
MONITOR DE TRANSPORTE ATE	921,15 €	153,75 €	134,29 €	80,58 €	24,19 €			75,00 €	16.586,95 €
MONITOR DE TRANSPORTE	921,15 €	153,75 €	134,29 €	80,58 €	24,19 €				15.686,95 €
MONITOR DE TALLER	921,15 €	153,75 €	134,29 €	80,58 €	24,19 €				15.686,95 €



ANEXO III

TABLAS SALARIALES Septiembre 2023/Agosto 2024									
CATEGORÍA	A	B	C	D	E	F	G	H	BRUTO ANUAL
	SALARIO	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSABILID	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS ATE	
	12	12	12	11	12	12	11	12	
GRUPO 1.-PERSONAL DIRECCIÓN									
DIRECTOR	1.362,54 €	249,68 €	138,32 €	83,00 €	48,42 €				22.500,57 €
GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS									
RESP. AUTONÓMICO DEL PROGRAMA	1.253,41 €	208,31 €	138,32 €	83,00 €	48,42 €	124,49 €			22.188,39 €
RESPONSABLE COORDINADOR	1.248,40 €	208,31 €	138,32 €	83,00 €	48,42 €	124,49 €	79,37 €		23.001,38 €
COORDINADOR	1.248,40 €	208,31 €	138,32 €	83,00 €	48,42 €		79,37 €		21.507,59 €
GRUPO 3.- ADMINISTRACIÓN									
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.101,45 €	184,07 €	138,32 €	83,00 €					17.999,05 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	948,78 €	158,36 €	138,32 €	83,00 €					15.858,60 €
GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO									
MONITOR RESPONSABLE	1.101,45 €	184,07 €	138,32 €	83,00 €	48,42 €	99,60 €			19.775,27 €
MONITOR DE ACTIVIDADES	1.101,45 €	184,07 €	138,32 €	83,00 €	48,42 €				18.580,13 €
MONITOR SOCIOCULTURAL	988,80 €	164,80 €	138,32 €	83,00 €	48,42 €				16.997,09 €
MONITOR DE TRANSPORTE ATE	948,78 €	158,36 €	138,32 €	83,00 €	24,91 €			77,25 €	17.084,56 €
MONITOR DE TRANSPORTE	948,78 €	158,36 €	138,32 €	83,00 €	24,91 €				16.157,56 €
MONITOR DE TALLER	948,78 €	158,36 €	138,32 €	83,00 €	24,91 €				16.157,56 €



ANEXO IV

TABLAS SALARIALES Septiembre 2024/Agosto 2025									
CATEGORÍA	A	B	C	D	E	F			
	SALARIO	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS CONVENIO.	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSABILID	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS ATE	BRUTO ANUAL
	12	12	12	11	12	12	11	12	
GRUPO 1.-PERSONAL DIRECCIÓN									
DIRECTOR	1.403,42 €	257,17 €	142,47 €	85,49 €	49,88 €				23.175,58 €
GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS									
RESP. AUTONÓMICO DEL PROGRAMA	1.291,02 €	214,56 €	142,47 €	85,49 €	49,88 €	128,22 €			22.854,04 €
RESPONSABLE COORDINADOR	1.285,85 €	214,56 €	142,47 €	85,49 €	49,88 €	128,22 €	81,76 €		23.691,42 €
COORDINADOR	1.285,85 €	214,56 €	142,47 €	85,49 €	49,88 €		81,76 €		22.152,82 €
GRUPO 3.- ADMINISTRACIÓN									
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.134,49 €	189,59 €	142,47 €	85,49 €					18.539,02 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	977,25 €	163,12 €	142,47 €	85,49 €					16.334,35 €
GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO									
MONITOR RESPONSABLE	1.134,49 €	189,59 €	142,47 €	85,49 €	49,88 €	102,58 €			20.368,53 €
MONITOR DE ACTIVIDADES	1.134,49 €	189,59 €	142,47 €	85,49 €	49,88 €				19.137,54 €
MONITOR SOCIOCULTURAL	1.018,46 €	169,75 €	142,47 €	85,49 €	49,88 €				17.507,01 €
MONITOR DE TRANSPORTE ATE	977,25 €	163,12 €	142,47 €	85,49 €	25,66 €			79,57 €	17.597,09 €
MONITOR DE TRANSPORTE	977,25 €	163,12 €	142,47 €	85,49 €	25,66 €				16.642,28 €
MONITOR DE TALLER	977,25 €	163,12 €	142,47 €	85,49 €	25,66 €				16.642,28 €