



## DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo del Sector de Monitores de Comedores Escolares de Aragón.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Monitores de Comedores Escolares de Aragón (Código de Convenio 72/0013/5), suscrito el día 14 de abril de 2010, de una parte por Aercar, Eurest Colectividades, Serunión y Clece, en representación de las empresas del sector, y de otra por U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en esta Dirección General el día 30 de abril de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

*Primero.*—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.

Zaragoza, 10 de mayo de 2010

**El Director General de Trabajo,  
ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA**

### III CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES DE ARAGÓN

#### CAPÍTULO I Cláusulas generales

##### *Artículo 1. Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula y afecta las relaciones jurídico-laborales entre todas las empresas, asociaciones u otras entidades que desarrollen la actividad de Monitores de Comedor Escolar en los Colegios Públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, que realicen la atención, cuidado y vigilancia del alumnado, para la educación en la salud, el consumo, la convivencia y el tiempo libre, en el espacio de tiempo correspondiente y los trabajadores a su servicio que desarrollen estas labores.

Cuando en este convenio se recoja la expresión «trabajador» o «hijo», deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como femenino.

En adelante la expresión «empresa» se entenderá como todas aquellas empresas, asociaciones u otras entidades que desarrollen la actividad referida en el presente artículo.

La referencia a grado de afinidad incluye la del trabajador por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

##### *Artículo 2. Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en este convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

##### *Artículo 3. Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón» correspondiente retrotrayendo sus efectos económicos al primer día del mes de Enero de 2010 y finalizará el último día de diciembre de 2011. El abono de los atrasos de Convenio se efectuará en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

No obstante lo anterior, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

##### *Artículo 4. Denuncia.*

El presente convenio no precisa denuncia expresa llegado a su finalización. Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones y constituir la mesa negociadora del convenio en el plazo de un mes a partir de la solicitud de cualquiera de las partes, siempre que la misma sea efectuada en un plazo no superior a seis meses antes a la fecha de finalización del convenio.

Las partes de su contenido que sean normativas mantendrán vigencia indefinida, en tanto en cuanto no sean dispuestas en otro convenio colectivo, tanto para los empleadores, como para los que contrataran posteriormente, por primera vez, a través de subrogación o cualquier otra fórmula.



**Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

**Artículo 6. Comisión paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente convenio colectivo.

1. Composición: La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros cuatro por las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio colectivo, o en su caso las empresas concesionarias del servicio. Ambas partes podrán designar asesores que asistirán a las reuniones con voz, pero sin voto.

2. Procedimiento: la Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes poniéndose éstas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse a reunión. La Comisión Paritaria resolverá en un plazo máximo de quince días naturales.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados y en segunda, actuará con los asistentes que no podrán ser menos del cincuenta por ciento de cada una de las partes.

Se establece de común acuerdo que los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria sean remitidos con copia a todas las organizaciones que la forman a sus respectivos domicilios sociales.

3. Acuerdos: Los acuerdos o resoluciones se adoptarán por mayoría de la Comisión Paritaria.

4. Funciones: son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación del convenio colectivo.

c) A requerimiento de alguna de las partes, deberá mediar y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

d) Entender, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello, respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.

e) Atender a cuantas otras cuestiones tiendan a otorgar una mayor efectividad práctica al convenio colectivo.

**Artículo 7. Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes expresan su voluntad de adherirse al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes firmantes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su Reglamento de aplicación.

## CAPÍTULO II

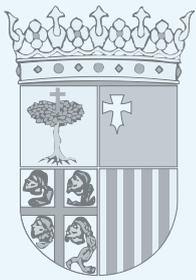
### Organización del trabajo

**Artículo 8. Facultades de las empresas.**

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en este convenio colectivo y a la legislación laboral vigente en cada momento es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa adjudicataria del servicio

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física o mental en el trabajador.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo, deberá ser informada la representación legal del personal en un plazo mínimo de un mes de antelación.



### CAPÍTULO III Contratación y empleo

#### *Artículo 9. Igualdad en el trabajo y acoso sexual*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos no admitiéndose discriminaciones por razón de edad, sexo, ideología, religión, raza, minusvalía, etc.

Se sancionarán como falta muy grave las conductas de acoso sexual, que puedan manifestarse entre otras formas de la siguiente manera:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes y comentarios, sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados.
- b) Uso de pornografía en los lugares de trabajo.
- c) Demanda de favores sexuales.
- d) Agresión física.

La empresa velará por la intimidad y dignidad de sus trabajadores para que no se produzcan estos hechos en los distintos centros de trabajo de comedores escolares.

#### *Artículo 10. Garantía de ocupación.*

La empresa concesionaria del servicio mantendrá un 70% de trabajadores adscritos al Sector de Monitores de Comedores Escolares con contrato de indefinido o fijo-discontinuo. Se procederá a la conversión en fijo-discontinuo de todos aquellos trabajadores que hubieran estado contratados durante un plazo de 24 meses bajo cualquier modalidad de contrato.

La no aceptación de la vacante no se entenderá como perjuicio en un futuro ofrecimiento de esta plaza.

Para el control de las contrataciones temporales, trimestralmente la empresa mantendrá a disposición de los representantes de los trabajadores, los contratos temporales realizados y las bajas producidas en el porcentaje de fijos-discontinuos o indefinidos.

#### *Artículo 11. Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba de quince días para todos los trabajadores. Este periodo será de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de la misma.

#### *Artículo 12. Contratos de trabajo.*

La empresa se compromete a utilizar de forma general el contrato de fijo-discontinuos como medida de fomento del empleo estable y mejora de la calidad del mismo, así como del servicio prestado. Al trabajador contratado se le hará entrega, dentro de los veinte días en que comience a prestar sus servicios, de una copia sellada de su contrato.

Excepcionalmente se podrán realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción o acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa, cuando una vez iniciado el curso escolar se produzca un incremento imprevisto del número de alumnos usuarios del servicio de comedor escolar.

a) Contrato de relevo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.4 del E.T. con las siguientes especificaciones:

—Las empresas facilitarán la jubilación parcial, a aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales al efecto, lo soliciten, efectuando las formalidades que conduzcan al establecimiento del correspondiente contrato de relevo.

—Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, deberá pertenecer al mismo grupo profesional al que pertenezca el jubilado parcialmente.

b) Contrato de interinidad. Los trabajadores que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un trabajador, tendrán carácter de interinos. Se podrá celebrar bajo esta modalidad, aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiéndose establecer siempre por escrito el nombre del trabajador sustituido y las causas que motivan la sustitución.

La duración del contrato de interinidad será el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva de puesto de trabajo,

c) Contrato de Obra y Servicio. Se podrán celebrar contratos al amparo del art. 15.1ª), del E.T., identificando a tal efecto aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados y la duración prevista.

d) Contratos fijos-discontinuos. Serán considerados fijos-discontinuos los trabajadores contratados para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del



año tienen la consideración de laborales. Los periodos de trabajo de dichos trabajadores no se concertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

**Artículo 13. Llamamiento y permanencia al puesto de trabajo.**

Se entiende por llamamiento la incorporación al puesto de trabajo al comienzo del curso escolar. Se entiende por permanencia la continuidad en el puesto de trabajo hasta el final del curso escolar.

La empresa deberá llamar al trabajador al inicio de las actividades, si bien en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de 30 días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador. Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado, sin justificación alguna.

El llamamiento se efectuará por escrito de forma que quede constancia de que el trabajador ha sido notificado, respecto del día en el que haya de iniciar la prestación de los servicios. Si por circunstancias extraordinarias, el llamamiento se tuviese que realizar por cualquier otro medio, será la empresa, la única autorizada para hacerlo. No invalidando este hecho, el posterior llamamiento por escrito.

A tal efecto, el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio o teléfono del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio o teléfono desconocido.

Si algún trabajador se encontrara al comienzo del curso escolar en situación de incapacidad laboral transitoria o situación análoga, lo pondrá en conocimiento de la empresa lo antes posible y se incorporará a su centro de trabajo en el momento del alta médica. No obstante la empresa estará obligada a efectuar el alta en Seguridad Social en la fecha en la que se produzca el llamamiento al puesto de trabajo.

Si por razones de demanda de servicios de los centros al comienzo y final de curso, debiera producirse una alteración del número de monitores escolares, se seguirán los siguientes criterios de llamamiento o permanencia:

1. La voluntad expresa y manifiesta del trabajador, que deberá firmar su renuncia, si procede, a trabajar en los periodos de septiembre y/o junio correspondientes a cada curso escolar.

2. El cómputo de los días de trabajo efectivo y continuado en el centro de trabajo, desde que el trabajador tuviese el contrato bajo la modalidad de fijo-discontinuo o fijo a tiempo-parcial. En ningún caso la voluntariedad y las excedencias por maternidad y cuidado de hijos y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, penalizarán el cómputo a los efectos de tiempo para un futuro llamamiento y/o permanencia.

3. Si como resultado del cómputo de estos días se produjese una igualdad en el tiempo, y los trabajadores afectados manifestasen su deseo de atender al llamamiento o permanencia, la empresa procederá a establecer turnos rotativos por curso escolar.

4. Los trabajadores que voluntariamente se acojan al derecho de traslado a otro centro de trabajo, se incorporarán a la lista de su nuevo centro en el último lugar que establezca su modalidad de contrato. No así los trabajadores trasladados forzosamente por la empresa o empresas concesionarias del servicio, que se incorporarán a la lista de su nuevo centro en el lugar que establezca su modalidad de contrato y la fecha del mismo.

5. Si una vez realizado el llamamiento y/o permanencia por la empresa a todos los trabajadores con contrato fijo-discontinuo o fijo a tiempo-parcial y en virtud de la voluntariedad del punto 1 de este artículo, se tuviese necesidad de cubrir vacantes en los centros de trabajo, se procederá a la contratación bajo la modalidad de obra y servicio de todos aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados bajo esta modalidad, durante el curso anterior al llamamiento y en el mismo centro de trabajo.

Los trabajadores con contrato de interinidad, se verán afectados por el llamamiento y/o permanencia en el orden que tuviese establecido la fecha la persona a la que sustituyen y con independencia de la finalización e inicio del curso escolar.

**Artículo 14. Despido por causas objetivas.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar a la representación legal de los trabajadores información de los procedimientos de despidos por causas Objetivas a iniciar, simultáneamente a la comunicación a los trabajadores afectados, iniciando un período de consultas.

**Artículo 15. Personal con capacidad disminuida.**

Las empresas se comprometen a acoplar al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetando el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación, siempre que el servicio así lo permita.



#### *Artículo 16. Trabajadoras que prestan servicios para las APAS*

La empresa se compromete a la creación de una bolsa de empleo a la que se adscribirán voluntariamente aquellas trabajadoras que, habiendo prestado servicios en calidad de monitoras de comedores escolares para las APAS o AMPAS, hubieran visto extinguido su contrato de trabajo. Tal inclusión será considerada por las empresas como mérito preferente para la contratación.

#### *Artículo 17. Indemnización y finalización contrato de trabajo temporal.*

Los trabajadores que formalicen contratos temporales, tendrán derecho a la finalización del mismo a percibir una indemnización por cese según establezca el E. T.

#### *Artículo 18. Cese en la empresa y finiquito.*

El personal comprendido en el presente convenio colectivo que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa habrá de comunicarlo a ésta con quince días, al menos, de antelación a la fecha en que haya de cesar en el servicio, salvo que la relación laboral no haya superado los seis meses, en cuyo caso, el plazo de preaviso se reducirá a siete días.

La empresa comunicará al trabajador la finalización de la relación laboral, y deberá entregar un finiquito, en la que especificará, clara e individualmente, los conceptos que formen parte del mismo. Del finiquito queda expresamente excluida y por lo tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad devengada en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos, la revisión salarial pactada para el presente convenio y cualquier otro concepto que sea factible de revisión.

#### *Artículo 19. Subrogación del personal.*

Al término de la concesión de la contrata de gestión del servicio de Monitores de Comedores Escolares, la nueva empresa adjudicataria se hará cargo del 100% de los trabajadores de la empresa saliente imputables directa y exclusivamente a la gestión y realización del servicio, con independencia de la tipología formal de su contrato y de que el mismo sea temporal o indefinido.

Los trabajadores quedarán adscritos en el mismo centro de trabajo y en las mismas condiciones de trabajo, retributivas y derechos que tuvieran reconocidos. Se incluirán en todo caso en dicha adscripción los derechos de la representación legal de los trabajadores que seguirán en tal condición durante el tiempo de mandato que les restase hasta finalizar el periodo para el que fueron elegidos.

En cualquier caso, los trabajadores seguirán dependiendo de la empresa saliente hasta el momento en que cese en la prestación de los servicios objeto de la contratación administrativa.

Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a sus trabajadores serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata.

A requerimiento de la empresa entrante, la empresa cesante deberá poner en conocimiento de la primera, en un plazo de cuarenta y ocho horas, la relación de trabajadores de los centros objeto de cambio empresarial, jornada de trabajo, horario, documentación en materia de PRL (formación de prevención de riesgos laborales, evaluación de puestos y centros de trabajo, etc) y tipo de retribuciones (mediante la presentación de los cuatro últimos recibos de la Seguridad Social), así como acreditar en el plazo de siete días naturales estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social y demás cargas sociales. Y entregar el informe del periodo correspondiente referido a los niveles de absentismo del sector de monitores de comedores escolares.

La empresa adjudicataria del servicio deberá informar a los representantes legales de los trabajadores sobre los siguientes datos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa adjudicataria.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Relación de trabajadores por centro de trabajo ocupados en la contrata.
- d) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores que en el momento de cambio de contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia u otra situación, pasarán a la nueva titular que se subrogará en todos sus derechos y obligaciones.

El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular en concepto de interinidad hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

#### *Artículo 20. Movilidad intercentros.*

##### *A) Movilidad voluntaria.*

La empresa permitirá la movilidad voluntaria de los trabajadores entre centros cuando la organización del trabajo lo permita.



La empresa atenderá las peticiones de cambio de centro de trabajo expresadas por el propio trabajador y puestas en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en función de la organización del trabajo. Se entregará en la sede de la empresa con copia sellada de la solicitud, como comprobante de entrega.

Durante el curso escolar la Dirección de la Empresa abrirá un plazo de recepción de solicitudes de cambio de centro de trabajo, dentro del último mes del curso escolar. A la finalización del mismo pondrá en conocimiento del Comité la relación de traslados y la resolución de los mismos.

El criterio que prevalecerá para la resolución de las peticiones será la antigüedad reconocida en nómina y en segundo lugar la cercanía al domicilio familiar.

#### B) Movilidad obligatoria.

El personal afectado por el presente Convenio podrá ser objeto de traslado por parte de la empresa a otro centro de trabajo, garantizándosele en cualquier caso, los beneficios salariales o no salariales del presente Convenio y reintegrándosele a su habitual puesto de trabajo una vez desaparecida la causa que motivó dicho traslado. Estos traslados serán puestos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, en el momento de producirse.

Los criterios para el llamamiento y la permanencia serán los descritos en el artículo 13, punto 4.

## CAPÍTULO IV

### *Clasificación del personal*

#### *Artículo 21. Funciones.*

##### 1. Monitor de Comedor:

Es todo aquel personal asignado al servicio de comedores que estando en posesión del título de Monitor de Tiempo Libre, expedido y registrado por la Diputación General de Aragón, tendrá como actividad la vigilancia, atención y cuidado del alumnado en el espacio de tiempo correspondiente.

Se trata de una misión autónoma y ajena a cualquier actividad de hostelería y a las funciones de los Auxiliares Técnicos Educativos (ATES) y a cualquier otra actividad extraescolar o extracurricular coincidente en el tiempo laboral.

##### Tareas específicas:

a) Educación para la salud y consumo: trabajar y orientar a los alumnos en unos correctos hábitos alimentarios, higiénicos y ergonómicos.

1. Comprobar el lavado de manos antes y después de la comida;

igualmente, después de la comida, el lavado de dientes.

2. Motivar para una alimentación variada y equilibrada.

3. Orientación y corrección de malos hábitos posturales.

4. Informar al equipo directivo de las conductas alimentarias erróneas.

5. Llevar a cabo, ocasionalmente, la limpieza y/o cambio de ropa de los niños de 3 años, siempre y cuando no se encuentre en el centro de trabajo, la Auxiliar Técnico Educativo o Auxiliar Técnico Educación Especial.

6. Atender a los niños en caso de accidente.

7. Acompañar y vigilar a los alumnos hasta la Dirección del Centro o persona designada al efecto, para que le sea suministrada al alumno la medicación oportuna, solicitada previamente por escrito por los padres.

b) Educación para la convivencia: Velar por el cumplimiento de la normativa de convivencia señalada en el reglamento de cada centro educativo, previamente dada a conocer a todas las trabajadoras del centro educativo.

1. Enseñará y ayudará a comer a los niños, con especial atención para el ciclo de Infantil, en lo que se refiere al menaje utilizado durante la comida y el depósito del mismo, en el lugar habilitado para ello.

2. Traslada a los niños a los diferentes espacios de actividad, dentro del centro, vigilando su conducta durante los mismos.

3. Velará por el cumplimiento del orden señalado para el Centro durante toda su jornada, informando al equipo directivo del Centro de las incidencias habidas en la jornada.

4. Si los padres lo solicitasen, se les informará de la conducta y actitudes del niño, dentro del horario laboral de la monitora.

c) Educación para el tiempo libre: dirigir actividades lúdicas en el tiempo de ocio y fomentar la sociabilización entre todos los alumnos.

1. Vigilancia activa en los espacios utilizados, abiertos o cerrados,



2. Elaboración junto con la Dirección del Centro del Proyecto de Tiempo Libre y de la Memoria Fin de Curso.
- 3 Preparación de actividades, según edades, con el registro diario de las mismas.
4. Dirección y participación en las actividades programadas.

## CAPÍTULO V

### *Retribuciones económicas*

#### *Artículo 22. Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán integrados por el salario base y los complementos salariales.

#### *Artículo 23. Salario base.*

Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo determinada en el artículo 24 y remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente Convenio.

#### *Artículo 24. Retribución salarial.*

Las empresas garantizaran que el salario mínimo hora de monitor de comedor escolar durante el periodo de vigencia del presente Convenio y sucesivos será siempre el resultante de dividir el salario anual del auxiliar de puericultura de la DGA con todos sus incrementos, por el número de horas que establezca el Convenio Colectivo del personal laboral de la DGA para dicho periodo.

Teniendo como base esta garantía, se establece que la retribución durante la vigencia del presente Convenio es la siguiente:

- Año 2010: IPC real 2009 (0,8%) + 0,50%= 1,3%
- Año 2011: IPC real 2010

La forma para el cálculo del salario será por hora y día trabajado, con abono mensual.

#### *Artículo 25. Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que en su caso, deban adicionarse al salario por cualquier otro concepto distinto al salario base, y a las que le será de aplicación el mismo porcentaje de incremento que la retribución salarial.

1. Monitor de Comedor con desplazamiento de niños: El trabajador adscrito a un centro que acompañe a los alumnos desde su centro docente a otro en el que se preste el servicio de comedor, percibirá durante el periodo de vigencia del presente convenio un complemento por hora de trabajo efectivo de:

- Año 2010: 0,51 €/hora + 1,3%= 0.52 €/hora
- Año 2011: 0,52 €/hora + IPC real 2010

2. Monitor de Comedor en centros de educación especial. El trabajador adscrito a centros de educación especial percibirá durante el periodo de vigencia del presente convenio un complemento por hora de trabajo efectivo de:

- Año 2010: 0,84 €/hora + 1,3%= 0,85 €/hora
- Año 2011: 0,85 €/hora + IPC real 2010

#### *Artículo 26. Antigüedad.*

El personal con contrato fijo-discontinuo comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos en concepto de antigüedad consistentes en el abono de cuatrienios hasta un máximo de 5, en la cuantía del 4% del salario base.

A efectos de determinar el momento de devengo del cuatrienio, se consideraran los días de alta del trabajador en cada curso escolar, devengando un cuatrienio por cada 1.460 días en alta con contrato de obra y servicio o fijo-discontinuo.

#### *Artículo 27. Dietas y kilometraje.*

Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieran de desplazarse fuera de la localidad en la que habitualmente tengan su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa abonará los gastos de locomoción, manutención y alojamiento.

## CAPITULO VI

### *Tiempo de trabajo*

#### *Artículo 28. Jornada anual.*

La jornada anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1665 horas de trabajo efectivo a jornada completa, o aquella que establezca el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la DGA, categoría auxiliar de puericultura para dicho periodo.

1º. En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 18 de junio de 2008, se distribuirán por monitora y curso escolar las 16 horas resultantes de la siguiente forma y manera:

- 3 horas en Educación Infantil y 3 horas en Educación Primaria para la atención de padres y madres.



- 3 horas en Educación Infantil y 3 horas en Educación Primaria para la elaboración junto con la dirección del centro de la Memoria de Fin de Curso.
- 10 horas en Educación Infantil y Primaria para la redacción del Proyecto, Preparación de Actividades y Registro de las mismas.

En ningún caso se abonará por parte de las empresas concesionarias ningún exceso de horas de las estipuladas en el Laudo para las actividades anteriormente relacionadas, siendo el tope de horas a abonar por estas funciones por monitor de plantilla y centro de trabajo: Memoria 3 horas, Atención a padres 3 horas y Redacción proyecto, actividades y registro 10 horas.

2º. Incorporar las 16 horas de prestación de servicio en los contratos de trabajo fijos-discontinuos y contratos de obra y servicio de los monitores, prorrateando dicho tiempo entre su periodo de alta y baja de cada curso escolar y abonándose mensualmente en la nómina ordinaria al precio/hora vigente en cada momento.

En aquellas situaciones en las que no se haya percibido la totalidad de las 16 horas se regularizará con el abono de las diferencias en la nómina de liquidación del último mes trabajado.

La distribución de estas horas se realizará en horario continuado anterior y posterior a la jornada reflejada en cada contrato de trabajo y al margen y sin perjuicio del tiempo de comida de los trabajadores y trabajadoras.

En los contratos de interinidad por excedencia, en cualquiera de sus modalidades, la forma de incorporación del tiempo semanal y el abono de las 16 horas será de igual forma y manera que en los contratos fijos-discontinuos y de obra y servicio.

El resto de contratos de sustitución no realizarán ninguna de las actividades que contempla el laudo arbitral del 18 de junio de 2008, por lo que no se tendrá derecho al percibo de las mismas.

#### *Artículo 29. Vacaciones*

Ante lo complejo del sector en lo referente a vacaciones, se pacta que el disfrute de las mismas se efectuará cuando el Centro Escolar no realice la actividad de comedor.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

#### *Artículo 30. Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen del horario diario establecido para cada colectivo de trabajadores suprimiéndose con carácter general las horas extraordinarias habituales.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral las horas extraordinarias necesarias por medidas imprevistas, cambios de turno, reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. En estos supuestos se considerará incluido el tiempo invertido para atender y acompañar a los usuarios del servicio de comedor a centros médicos y hospitalarios, incluso para aquellos trabajadores con jornada a tiempo parcial.

El valor de las horas extraordinarias será igual al 175% del salario base establecido para cada categoría profesional.

#### *Artículo 31. Licencias retribuidas.*

El trabajador deberá avisar, con la mayor antelación posible a su mando intermedio al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

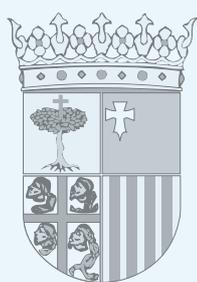
Para la obtención de licencia por matrimonio o traslado es preciso que el trabajador la solicite con al menos quince días de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la marcha de los servicios.

El trabajador deberá presentar posterior justificación del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder. En caso contrario, la ausencia se considerará como falta injustificada a todos los efectos.

El trabajador podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a percibir su retribución, salario base, complementos por trabajo realizado, antigüedad en los casos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de fallecimiento de cónyuge o persona con la que se conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro en caso de desplazamiento a otra localidad donde el interesado presta sus servicios.



c) Dos días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o persona con la que se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos y demás parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro en caso de desplazamiento a otra localidad donde el interesado presta sus servicios. El disfrute de los mismos podrá ser dentro de los 10 días siguientes al hecho causante, previa comunicación a la empresa.

d) Dos días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de padres o hijos.

g) Los trabajadores del sector tendrán derecho a disfrutar de tres días de libre disposición retribuidos. Se solicitarán con una antelación de 7 días, salvo en supuestos excepcionales. Y deberán ser contestados por escrito en el plazo de dos días, entendiéndose concedidos en caso contrario. Las peticiones por Centro se efectuarán bajo los siguientes criterios:

| TRABAJADORES POR CENTRO | Nº MÁXIMO DE PETICIONES |
|-------------------------|-------------------------|
| de 1 a 5                | 2                       |
| de 6 a 12               | 3                       |
| de 13 a 18              | 4                       |
| de 19 en adelante       | 5                       |

En caso de que las peticiones rebasen el máximo establecido, se efectuará un sorteo entre las afectadas.

Los parientes por consanguinidad o afinidad son:

1<sup>er</sup> Grado

Por consanguinidad: padres e hijos.

Por afinidad: suegros, nueras y yernos.

2<sup>o</sup> Grado

Por consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos propios y sus cónyuges.

Por afinidad: abuelos del cónyuge y cuñados.

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio se extenderán también a las parejas de hecho registradas en el correspondiente registro Municipal o Autonómico de Parejas de Hecho.

*Artículo 32. Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores podrán disfrutar una licencia no retribuida de 20 días laborales al año. La duración de la licencia podrá ser superior, acordando entre el trabajador y la empresa la duración de la misma, en caso de circunstancias especiales como enfermedad de hijos, cónyuge, padres y hermanos y demás parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; tratamientos médicos que impliquen mejora de la calidad de vida del trabajador; asistencia a cursos de formación no vinculados con la actividad profesional desempeñada en el puesto de trabajo; asistencia a procesos de adopción legal o acogimiento de hijos.

Durante estos días el trabajador mantendrá su relación laboral suspendida y si dicha licencia se disfrutase a principio o final del curso escolar, el primer día efectivamente trabajado coincidirá con la fecha de alta, y el último día trabajado con la fecha de fin de contrato o fin de temporada.

La solicitud deberá realizarse, al menos con una antelación de 15 días, salvo en supuestos excepcionales, haciendo constar la duración y quedando la concesión de la misma condicionada a las necesidades del servicio y a que la empresa pueda adaptar su organización.

## CAPITULO VII

*Mejoras sociales, conciliación de la vida laboral y familiar y protección a la maternidad*

*Artículo 33. Complemento de incapacidad temporal.*

La empresa satisfará el 100% del salario base percibido por el trabajador, -o lo complementará en su caso, hasta alcanzar dicho 100%- desde el primer día de situación de baja médica, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, siempre y cuando el nivel de absentismo de la empresa no supere el 3%. En el supuesto de que dicho nivel de absentismo sea superado, o en el segundo y siguientes procesos de IT derivados de las mismas causas, la empresa satisfará el 80% del salario percibido por el trabajador-o lo complementará en su caso, hasta alcanzar dicho 80%-desde el primer día.



En todo caso, la empresa satisfará el 100% del salario percibido por el trabajador -o lo complementará en su caso, hasta alcanzar dicho 100%- desde el primer día de situación de baja médica derivada de accidente de trabajo.

Para el cómputo del nivel de absentismo se tomará como referencia el periodo comprendido entre septiembre-enero (para aquellas bajas comprendidas entre febrero y junio) y febrero-junio (para aquellas bajas comprendidas entre septiembre-enero) y se informará dentro de los 15 días siguientes a la finalización de cada periodo a la representación legal de los trabajadores de todas las situaciones de IT, AT, EP, producidas en el periodo anterior en el Sector de aplicación de este convenio.

Se considerará «absentismo» para el cómputo del 3%:

- Las incapacidades temporales.
- Accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales.

*Artículo 34. Apoyo a las víctimas de violencia doméstica.*

La empresa arbitrará medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de malos tratos. Entre otras medidas, se ofrecerá a la trabajadora la posibilidad de suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante el periodo de tiempo suficiente para que se normalice su situación. Este periodo será computable a efectos de antigüedad.

*Artículo 35º. Protección a la maternidad.*

La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho por prescripción o certificación facultativa al cambio de puesto de trabajo, cuando se demuestren que las condiciones de trabajo, toxicidad, penosidad, peligrosidad, materias primas, etc. puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose la reincorporación a su puesto de trabajo habitual después de concluida la baja por maternidad.

La Empresa designará a la persona que se vea afectada por la permuta, quién por el carácter de provisionalidad de la situación volverá a su anterior puesto cuando la embarazada se reincorpore después de concluida la baja por maternidad. Dada la excepcionalidad de esta situación la remuneración a percibir será (siempre que no sea menor) la correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe mientras dure dicha situación.

En caso de maternidad, las Empresas deberán conceder un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogida de hijos con discapacidad el periodo de suspensión se ampliará a 2 semanas más. En el supuesto del fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se verá reducido.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y/o hospitalización del neonato a partir de los 7 días hasta un máximo de 13 semanas no se computarán a efectos de la duración del permiso por maternidad.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta diez de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contados a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción. En caso de que el padre y la madre trabajen, podrán simultanear el permiso siempre y cuando el cómputo total sea el mismo periodo. En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, podrá iniciarse el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la reducción proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida, siendo el trabajador el que la fije en función del marco horario de cada Empresa, y teniendo en cuenta las necesidades que surjan de la guarda legal de los hijos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá ser acumuladas en jornadas completas de manera



que el disfrute de los días de descanso, correspondientes al total de horas de lactancia acumuladas, se realice consecutivamente a la baja maternal de la trabajadora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajasen.

En el supuesto de adopción, si el hijo o hija es menor de 9 meses se entenderá con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior.

#### *Artículo 36 Excedencias*

a) Por hijos: El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de este. El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante todo el periodo de duración de la excedencia en el mismo centro donde lo venía desarrollando. Transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en los términos establecidos en el E.T.

b) Por familiares hasta 2º Grado: El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe otra actividad retribuida. El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante todo el periodo de duración de la excedencia en el mismo centro donde lo venía desarrollando. Transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en los términos establecidos en el E.T.

Las excedencias a) y b) computarán a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa.

c) Voluntaria: El trabajador 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 de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de anterior excedencia.

El número total de trabajadores en situación de excedencia voluntaria en la misma empresa, no podrá exceder del 7% del total de la plantilla.

La empresa se verá obligada a cubrir estas vacantes con nuevas contrataciones hasta que dure dicha excedencia.

Para todo aquello no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 37. Seguro de responsabilidad civil y accidentes*

##### 1. Responsabilidad Civil

La empresa adjudicataria responderá de los daños producidos por el funcionamiento del servicio incluido todo tipo de actividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

A tal fin suscribirán una póliza de seguro de responsabilidad civil con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos necesarios para satisfacer los daños exigidos al trabajador, con una suma mínima de 150.000 euros. Este seguro contemplará con especial atención la cobertura de los riesgos asumidos por aquellos monitores de comedores que deban responsabilizarse del traslado de escolares a otras instalaciones fuera del recinto escolar propio para comer.

Asimismo el seguro de responsabilidad civil cubrirá la garantía de asistencia letrada al trabajador. Las franquicias, si las hubiere, correrán en todo caso a cargo de la empresa sin que en ninguna circunstancia deba soportarlas el trabajador.

##### 2. Póliza de accidentes del personal.

Al vencimiento de los actuales contratos de servicios con la DGA, las actuales concesionarias del servicio o la nuevas adjudicatarias quedaran obligadas a suscribir también una póliza de accidentes personales que recogerá como mínimo las garantías de «fallecimiento, gran invalidez, incapacidad absoluta e invalidez permanente total y parcial» de los accidentes laborales que pudiera sufrir el personal en sus centros de trabajo, de acuerdo con la definición de accidentes laborales que recoge la vigente legislación en materia de Seguridad Social, a excepción de las enfermedades profesionales, con expresa inclusión de los accidentes «in itinere», cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Los capitales mínimos a garantizar deber ser:

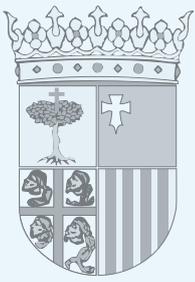
—Para caso de fallecimiento de A.T e «in itinere»: 9.015,18 €

—Para invalidez permanente total por A.T. e «in itinere»: 12.020,24 €

—Para la invalidez permanente absoluta por A.T. e «in itinere»: 12.020,24 €.

—Para la gran invalidez por A.T. e «in itinere»: 12.020,24 €

—Para la invalidez permanente parcial por A.T. e «in itinere»: Porcentaje de Baremo con límite de 12.020,24 €



## CAPITULO VIII

### Formación

#### Artículo 38. Formación

Para aquellos trabajadores que residan en localidades distintas a las de impartición de los cursos la empresa sufragará los gastos de dietas y kilometrajes generados por su asistencia.

Tendrán derecho a recibir formación todos aquellos trabajadores que se encuentren en los periodos de permiso por maternidad, paternidad, y excedencia por motivos familiares o cuidado de hijos.

El tiempo dedicado a la formación presencial será considerado y retribuido como horas de trabajo efectivo y abonada dentro del mes siguiente a su realización.

##### a) Formación en materia de P.R.L.

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

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

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

##### b) Formación continua

La empresa garantizará la formación continua de los trabajadores en los siguientes aspectos:

- Manipulación de alimentos.
- Actividades de tiempo libre.
- Otras relacionadas con las funciones a desarrollar, con especial atención a los trabajadores que prestan sus servicios en centros de educación especial.

## CAPITULO IX

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 39. Reconocimiento médico

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes específicos al puesto de Monitor de Comedor Escolar realizando los reconocimientos médicos obligatorios iniciales y periódicos específicos y que deberán adecuarse al Protocolo de Vigilancia Sanitaria específica establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Las lesiones detectadas en los reconocimientos médicos periódicos deberán ser objeto de estudio y evaluación por parte del Comité de Seguridad y Salud.

Cualquier anomalía detectada en dicho reconocimiento deberá ser comunicada de inmediato al trabajador, no pudiendo ser usada con fines discriminatorios. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, tal y como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales.

Todo aquel trabajador que realizase este reconocimiento fuera de su jornada de trabajo, se le abonará la cantidad de 7,15 € en concepto de gastos de desplazamiento.

#### Artículo 40. Ropa de trabajo

La empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria, entendiéndose como ropa de trabajo todas aquellas prendas en las que se exija uniformidad y deberán cumplir con carácter general los siguientes mínimos:

- Ropa con un diseño lo más cómodo posible para la realización del trabajo. Se deberá proporcionar a las trabajadoras embarazadas, ropa adecuada a su estado de gestación.
- El anorak o prenda de abrigo similar se facilitará siempre y cuando el trabajador este obligado a salir al exterior.



- Calzado homologado según la normativa aplicable (Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual), que deberá ser en todo caso antideslizante y sujetar bien el pie con el fin de que la realización del servicio sea lo más segura posible. Todo calzado de seguridad deberá ser proporcionado, por parte de la empresa, gratuitamente a los trabajadores y adecuarse a los mismos, tal y como dispone el citado Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo.

- Las prendas y el calzado entregadas al inicio del curso deberán ser nuevas.

- Las prendas y el calzado deberán ser sustituidas por la empresa en caso de deterioro manifiesto. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y el calzado facilitado por la empresa, así como de su cuidado.

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador lo siguiente:

- Empresas de nueva adjudicación: dos batas, prenda de abrigo o similar y un par de calzado homologado al comienzo del curso escolar o cuando comience la gestión del servicio.

- Empresas de permanencia en el servicio: deberán adecuar su dotación al personal a su cargo, tanto de la ropa de trabajo y calzado al comienzo del curso escolar.

*Artículo 41. Comité de seguridad y salud*

El trabajador tendrá derecho a la protección eficaz de su integridad física y psíquica y a la puesta en práctica de las medidas de prevención de riesgos y accidentes, medidas higiénicas y de salud que conlleve su prestación de servicio para la empresa, sea cual fuere el centro de trabajo de realización de sus servicios. Dichas medidas de prevención serán estudiadas y evaluadas por el Comité de Seguridad y Salud.

En las empresas de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud mientras en las de plantilla inferior tendrán un delegado de prevención con las mismas competencias que el Comité de Seguridad y Salud.

CAPITULO X

*Derechos sindicales*

*Artículo 42. Derechos sindicales*

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

1. Garantías sindicales. Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS les reconocen.

2. Información. Los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida en los centros y sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Igualmente, estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablero de anuncios destinado a tal efecto.

3. Sistema de acumulación de horas. Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical, podrán renunciar en todo o en parte del tiempo de horas que la ley en cuestión les reconozca a favor de otro u otros miembros del Comité o Delegados de Personal, o Delegado Sindical.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa, en la que figurarán los siguientes conceptos:

—Nombre del cedente y del receptor.

—Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 12 meses siempre por anticipado a la utilización de las horas por el receptor/es.

Todas las horas de carácter sindical deberán ser preavisadas, salvo las consideradas de urgencia y no se computarán aquellas utilizadas en reuniones con la dirección de la empresa cuando sea a petición de la misma.

4..Entrega al Comité, por parte de la empresa, de toda aquella información que el art. 64 del E.T. contemple.

CAPITULO XI

*Faltas y sanciones*

*Artículo. 43. Régimen disciplinario.*

La dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.



La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

—Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador. La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

*Faltas leves. Serán faltas leves:*

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

*Faltas graves. Serán faltas graves:*

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.



8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

10. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender a los alumnos, padres, dirección del centro, profesores, etc. con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo y otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza, y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

*Faltas muy graves. Serán faltas muy graves:*

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro del centro de trabajo.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

8. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

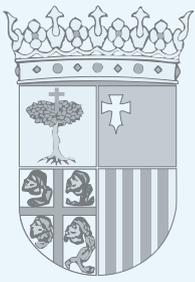
9. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

11. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

—Clases de sanciones. La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:



- A) Por faltas leves:
1. Amonestación.
  2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- C) Por faltas muy graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  2. Despido disciplinario.

Prescripción. 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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### DISPOSICIONES FINALES

*Primera.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas que resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

*Segunda.*—*Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.*

Las partes firmantes de este convenio hacen constar expresamente que las condiciones pactadas en este convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

La Comisión Paritaria del convenio será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente convenio; estos precios mínimos se comunicaran a la Administración Pública competente

*Tercera.*—La empresa que por causa económico financiera no pudiera hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio en término de treinta días a contar desde la publicación oficial del mismo.

Ante dicha Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual; incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica. El mantenimiento del empleo será elemento valorable para la consideración del descuelgue.

Junto con la solicitud deberá acompañar la siguiente documentación:

—Informe económico: desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de explotación, estructura de costes (especialmente los financieros y de gestión), así como balance y cuenta de pérdidas y ganancias. Todo ello referido a los dos últimos ejercicios y avance del actual.

—Plan de viabilidad: especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.

—Informe de censor jurado de cuentas sobre los períodos antedichos en empresas de más de 50 trabajadores.

Si la Comisión paritaria autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año siguiente, a los niveles que hubieran existido sin los descuelgues.

La Comisión Paritaria guardará sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante, salvo que sean de conocimiento público.

*Cuarta.*—Las empresas se comprometen durante la vigencia del presente Convenio, a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación.

*Quinta.*—Para todo aquello no recogido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.