

Tercero.—El Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales es competente para ejercer el Protectorado de la Diputación General de Aragón sobre las Fundaciones que desarrollan principalmente sus actividades en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 276/1995, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, por el que se regulan las competencias en materia de Fundaciones y se crea el Registro de Fundaciones.

Cuarto.—A tenor del artículo 2.2 a) del Decreto 276/1995, ya citado, es competencia del titular del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales ordenar la inscripción de las fundaciones en el Registro.

Quinto.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en el artículo 10 de la Orden de 16 de abril de 1996, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, habiéndose emitido informe favorable en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación.

Sexto.—El Decreto 276/1995, de 19 de diciembre, establece que se inscribirán en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, las que desarrollen principalmente sus actividades en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, y los actos que con arreglo a las leyes sean inscribibles, entre los que se encuentran la constitución de la fundación, la composición inicial del órgano de gobierno y todas las variaciones posteriores que se produzcan en el mismo, así como la aceptación de los cargos, y las delegaciones y apoderamientos generales que efectúen los órganos de gobierno y su revocación.

Por cuanto antecede, emitido informe favorable por la Dirección General de Servicios Jurídicos, este Departamento dispone:

Ordenar la inscripción en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, de la constitución de la Fundación para Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico «Manuel Giménez Abad» instituida en Zaragoza, así como del nombramiento de los miembros del Patronato cuya composición figura en la presente Orden. A dicha Fundación le corresponde en el Registro el número 126(I).

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que la dicta en el plazo de un mes computado a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón». Asimismo, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación.

Zaragoza, 5 de agosto de 2002.

**El Vicepresidente del Gobierno
y Consejero de Presidencia
y Relaciones Institucionales,
JOSE ANGEL BIEL RIVERA**

**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, HACIENDA
Y EMPLEO**

2323 *RESOLUCION de 22 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector de «Ludotecas y Centros de Tiempo Libre, de Gestión Privada y Titularidad Pública en la Comunidad de Aragón».*

Visto el texto del convenio colectivo del sector de «Ludotecas y Centros de Tiempo Libre, de Gestión Privada y Titularidad Pública en la Comunidad de Aragón» (Código de Convenio 72/0018/5), suscrito el día 17 de mayo de 2002, de una parte

por la Asociación Empresarial de Gestores de Actividades de Tiempo Libre en Aragón en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, recibido en esta Dirección General el día 27 de mayo de 2002, y las modificaciones al Texto del Convenio presentadas con fecha 15 de julio de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción 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, 22 de julio de 2002.

**El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS MARTINEZ LASECA**

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LUDOTECAS Y CENTROS DE TIEMPO LIBRE, DE GESTION PRIVADA Y TITULARIDAD PUBLICA EN LA COMUNIDAD DE ARAGON.

Preámbulo

PARTES SIGNATARIAS

Firman el presente Convenio Colectivo Autonómico,

DE UNA PARTE, por la Asociación Empresarial de Gestores de Actividades de Tiempo Libre en Aragón, DE OTRA PARTE, por las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras de Aragón, Federación de Actividades Diversas.

Unión General de Trabajadores de Aragón, Federación de Servicios.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

La naturaleza jurídica de este Convenio Colectivo corresponde a la propia de los Convenios suscritos al amparo del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I: AMBITO DE APLICACION Y REVISION.

ARTICULO 1.—AMBITO FUNCIONAL

Los Centros de Tiempo Libre y Ludotecas tienen como finalidad proporcionar a niños y adolescentes de 3 a 14 años estrategias de uso constructivo y creativo del tiempo libre, favoreciendo el desarrollo de su autonomía y fomentando valores sociales como la tolerancia, el respeto por el medio ambiente y la solidaridad. Todo ello desde el marco de la educación en el tiempo libre.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas y entidades que tengan adjudicada, mediante contrato recogido dentro del ámbito de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, cualquiera que sea su modalidad, la gestión de Ludotecas y Centros de Tiempo Libre.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio las Ludotecas y los Centros de Tiempo Libre de propiedad y financiación privada.

ARTICULO 2.—AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ARTICULO 3.—AMBITO PERSONAL

Las presentes disposiciones de este Convenio afectarán, desde su entrada en vigor, a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las Empresas o Entidades afectadas por el mismo, sin otras excepciones que las establecidas por la ley.

ARTICULO 4.—AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde la fecha de publicación en el B.O.A, hasta el 31 de diciembre de 2.005.

ARTICULO 5.—DENUNCIA Y PRORROGA

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de treinta días al de su vencimiento o prórroga que estuviera en vigor.

Para que la denuncia tenga efecto deberá hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que dirigirse a la Autoridad Laboral Competente.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio, provisionalmente, se prorroga de forma automática de año en año tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

ARTICULO 6.—VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos que produjeran modificaciones en las cláusulas vigentes o se produjesen cambios en la legislación, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

En caso de que la Jurisdicción Laboral, a instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados, procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, las partes afectadas deberán proceder a renegociar su contenido.

ARTICULO 7.—GARANTIA «AD PERSONAM» - CONDICION MAS BENEFICIOSA

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, que hubieran sido pactadas individual o colectivamente en las empresas.

Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera, en computo anual, salarios superiores a los determinados en el presente Convenio se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este Convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como Complemento Personal de Garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable, en todo caso será cotizable a la Seguridad Social.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente Convenio, la cantidad resultante dividida por catorce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las catorce mensualidades

ARTICULO 8.—COMISION PARITARIA

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

Esta comisión estará integrada por tres representantes de los Sindicatos firmantes del presente convenio colectivo según representación y tres representantes de la Asociación Empresarial de Gestores de Actividades de Tiempo Libre de Aragón. Las partes designarán un presidente y un secretario. Cada parte podrá designar asesores permanentes, que podrán a las reuniones con voz, pero sin voto.

Estableciéndose de común acuerdo la dirección de la Comisión Paritaria en Teniente Coronel Valenzuela 5 1º.

La comisión tendrá las siguientes funciones, entre otras:

- 1.—Interpretación del convenio.
- 2.—Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.—Emitir informe con carácter preceptivo previo a la interposición de cualquier reclamación administrativa o judi-

cial en conflictos sobre la interpretación del convenio colectivo.

4.—Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

5.—Decidir según informes presentados sobre la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten.

6.—Emitir informe o dictamen no vinculante, para la parte que lo solicite, de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación de lo articulado en el presente convenio colectivo.

7.—Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo o puedan determinar las partes en el transcurso de la vigencia del mismo.

La Comisión Paritaria se reunirá por primera vez en los dos meses siguientes de haberse firmado el presente Convenio Colectivo. En esa reunión se establecerán de mutuo acuerdo de las partes las normas de funcionamiento de esta Comisión Paritaria.

CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO.**ARTICULO 9.—FACULTADES DE LAS EMPRESAS**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de las empresas, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

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.

CAPITULO III: CLASIFICACION DEL PERSONAL.**ARTICULO 10 - CATEGORIAS, GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONES**

Las empresas no están obligadas a mantener cubiertos los grupos y categorías profesionales descritas si las necesidades de las mismas no lo requieren

GRUPO I.

Coordinador General

Integran el mismo aquellos trabajadores que estén en posesión del título de Licenciado o Diplomado Universitario en Educación Social o habilitados como educadores sociales.

Funciones: Entre las funciones más importantes de esta categoría destacan:

1.—Ser el máximo responsable de la coordinación técnica y operativa del equipo de trabajo.

2.—Ser responsable de la planificación, ejecución y evaluación del trabajo de cada equipo, de supervisar los proyectos anuales y evaluaciones, realizando el seguimiento de la actividad de cada equipo.

3.—Coordinar y supervisar la actividad del equipo y a su vez se coordina con el responsable municipal del centro.

4.—Ser responsable de supervisar los protocolos (procedimientos de trabajo) y la distribución de responsabilidades entre los miembros del equipo.

5.—Realizar cualquier otra función que esté dentro de su ámbito de competencias, y le sea encomendada por el Director de servicios.

GRUPO II

Integran el mismo aquellos trabajadores que están en posesión del título de Diplomado en Educación Social o habilitados como Educadores Sociales.

Educador social/ Educador especializado.

Funciones: Entre las funciones más importantes de esta categoría destacan:

1.—Seguir las pautas y directrices que establezca el coordinador general en todos los ámbitos de su actividad profesional.

2.—Proponer la organización de actividades a desarrollar en el centro en el ámbito de la educación en el tiempo libre en: ludoteca, biblioteca, actividades de grupo, talleres, ambientación del centro, etc.

3.—Participar en la planificación del Proyecto Anual de Actividades.

4.—Participar en las actividades de dinamización con el entorno, a través de actuaciones de animación, actividades culturales, salidas y excursiones.

5.—Realizar el Proyecto de Intervención y el seguimiento en los casos de problemáticas individuales y grupales detectadas en el centro.

6.—Orientar y asesorar a padres y familiares en materia de educación y tiempo libre.

GRUPO III.

Grupo de Administración.

Integran este grupo aquellos trabajadores que reúnen la titulación requerida en cada caso. Forman parte de este grupo profesional las siguientes categorías:

—Jefe de Administración.

—Oficial Administrativo.

—Auxiliar Administrativo 1ª.

—Auxiliar Administrativo 2ª.

Funciones: Entre las funciones más importantes de esta categoría destacan las siguientes:

Jefe Administrativo:

Es quien ejerce funciones burocráticas que exigen iniciativa y responsabilidad.

Oficial Administrativo:

Es el empleado que con responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales en ofimática y técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo de Primera:

Es el empleado que con conocimientos elementales en ofimática realiza tareas administrativas.

Auxiliar Administrativo de Segunda:

Es aquel empleado que sin cualificación específica ejerce las labores que se le encomienda.

ARTICULO 11.—MORATORIA PARA ADAPTACION DE TITULACIONES

Los educadores que a la firma del presente convenio colectivo estén prestando servicios y no estén en posesión del título de diplomado en educación social o habilitados como Educadores Sociales, dispondrán de una moratoria para la obtención de la cualificación mínima exigida mientras esté en vigor el presente convenio colectivo.

ARTICULO 12.—IGUALDAD EN EL TRABAJO

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por motivos de edad, sexo, ideología, raza, religión, etc.

CAPITULO IV: CONTRATACION Y EMPLEO

ARTICULO 13.—PRINCIPIOS GENERALES

La contratación del personal es facultad exclusiva de la dirección de las empresas con las limitaciones que marquen la Ley y el presente Convenio Colectivo.

Los contratos, sea cual fuere su carácter, deberán hacerse siempre por escrito.

ARTICULO 14.—PERIODO DE PRUEBA

Se establece un periodo máximo de prueba en la contratación a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como sigue:

Titulados Superiores: seis meses.

Educador Especializado: tres meses.

Resto de trabajadores y personal no cualificado: un mes.

El periodo de prueba deberá constar en el contrato de trabajo. Las partes contratantes, durante la duración del periodo de prueba, podrán resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, salvo el del pago de los días trabajados pendientes de cobro.

ARTICULO 15.—CONTRATO DE TRABAJO

Se tenderá a la contratación indefinida de los trabajadores.

Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, exceso de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo), podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere los doce meses de la duración máxima.

En lo referente a los demás tipos de contratación se aplicará la legislación vigente.

ARTICULO 16.—CESES

1.—EXTINCION DEL CONTRATO

El preaviso de extinción de contrato que formule la empresa deberá realizarse con una anticipación de quince días naturales, salvo en caso contemplado del periodo de prueba, e irá acompañado de propuesta de liquidación siempre que el contrato tenga una duración superior a tres meses, debiendo la empresa en caso de incumplimiento abonar, como indemnización a los trabajadores, tantos días como falten para completar los quince de preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le adeudan al trabajador y las cuantías correspondientes.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con los siguientes periodos de preaviso:

Titulados superiores - un mes.

Titulados medios - 15 días.

Resto del personal - 15 días

La comunicación de preaviso se hará, obligatoriamente, por escrito.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación a los trabajadores, el equivalente diario de su salario base por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

ARTICULO 17- REDUCCION DE PLANTILLAS

Si la Administración u Organismo Público, exigiese en los pliegos de condiciones de los concursos una reducción del personal en los centros o servicios ya establecidos, la empresa adjudicataria iniciará conjuntamente con los representantes de los trabajadores un proceso negociador para adecuar la plantilla a la nueva situación. Dado el caso, tendrán preferencia de continuidad los trabajadores por orden de antigüedad.

ARTICULO 18- CLAUSULA DE SUBROGACION 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, bien sea la gestión de un Centro de Tiempo Libre o de una Ludoteca, los trabajadores y trabajadoras 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 ciento veinte días, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo, ya sean trabajadores temporales o fijos en plantilla. Dicho plazo de antigüedad mínima, no será de aplicación en los casos en que la contratación se haya producido para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva, su relación laboral con la empresa. Cuando en el periodo comprendido en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora hubiese finalizado su contrato de trabajo y celebrado otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, operara igualmente la subrogación.

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 sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación 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 apartado anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

e) Los trabajadores y trabajadoras incorporados por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los últimos ciento veinte días, seguirán perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que se acredite su efectiva incorporación al centro por alguno de los supuestos anteriores.

2.—La nueva empresa adjudicataria del servicio, comunicará mediante telegrama o carta notarial, a la empresa cesante y a la Comisión Paritaria del presente convenio, 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 sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3.—La empresa cesante, deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectadas, 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 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.

A los efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todo los trabajadores y trabajadoras, un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5.—A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de

afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional, y en general cualquier otro dato que, respetando el derecho Constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o periodo inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses o periodo inferior si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito. 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.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho Constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

6.—El incumplimiento 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 nueva empresa adjudicataria.

7.—Si la empresa cesante tuviese descubiertos en la cotización de la Seguridad Social, de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la nueva empresa adjudicataria subrogará igualmente a los mismos, debiendo estos formular para ello, la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra la empresa cesante y contra la empresa principal contratante del servicio.

8.—La nueva empresa adjudicataria, de acuerdo con la normativa vigente, queda eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones a cargo de la empresa cesante, siendo responsable subsidiario con esta última el empresario principal o contratante del servicio.

9.—Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación, disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual, no obstante, solo 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.

10.—Si la subrogación implicase a trabajadores y trabajadoras que realizasen su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno o varios de ellos el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarían el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora, en estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de I.T., permisos, vacaciones, excedencia, etc.. de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados, a fin de que los que se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

11.—El punto anterior, solo será de aplicación, en caso de que las empresas afectadas, teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que los trabajadores y trabajadoras afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

12.—No desaparece el carácter vinculante de la subroga-

ción en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.

13.—Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo contratante, pasarán, a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

14.—Igualmente la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos Delegados Sindicales, afectados por la subrogación.

15.—La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados, solo se extinguirá en el momento que se produzca la subrogación de los mismos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

16.—La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que sea su status o configuración jurídica y el personal afectado.

CAPITULO V: TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 19- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral será:

a) Para los años 2002 y 2003 de mil ochocientas horas en computo anual, sobre una media de cuarenta horas semanales.

b) Para el año 2004 la jornada laboral será de mil setecientas diez horas en computo anual, sobre una media de treinta y ocho horas semanales.

c) Para el año 2005 la jornada laboral será de mil seiscientas veinte horas en computo anual, sobre una media de treinta y seis horas semanales.

Se podrá dar una distribución irregular de la jornada para atender actividades especiales como acampadas y excursiones que deberán fijarse en el calendario laboral anual en función del proyecto educativo anual de cada centro.

ARTICULO 20.—DESCANSO SEMANAL.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción, preferiblemente en sábado y domingo, no pudiéndose trabajar más de dos domingos por trimestre.

ARTICULO 21.—DISTRIBUCION DE JORNADA DE TRABAJO.

La jornada semanal de trabajo se fraccionará en bloques de cuatro horas, o bien se podrá realizar en jornada continua. La distribución concreta de la jornada semanal ordinaria se pactará para cada Centro con anterioridad al comienzo de cada año.

Las actividades no ordinarias tendrán un computo mínimo en número de horas de la siguiente forma:

Salidas en Ciudad : 6 horas.

Animaciones: 8 horas.

Salidas de 1 día: 15 horas.

Salidas de 2 días: 40 horas.

Del tiempo de trabajo se destinará un mínimo del 33% de la jornada semanal a preparación, programación, evaluación, seguimiento y demás tareas de gestión y un máximo del 66% a atención directa a los usuarios.

ARTICULO 22.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.

El valor de todas las horas extraordinarias y las originadas por causa de fuerza mayor tendrá un incremento del 75% del salario / hora ordinario para cada grupo profesional.

ARTICULO 23- VACACIONES ANUALES.

Los trabajadores a quienes les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar de 30 días de

vacaciones anuales, retribuidos con el equivalente al salario base y demás pluses que viniera percibiendo, o la parte proporcional que les corresponda en función de la fecha de alta en las empresas. De estos 30 días de vacaciones, 26 serán laborables necesariamente.

ARTICULO 24- CALENDARIO LABORAL

En el mes de Enero de cada año, las empresas previa deliberación con la representación legal de los trabajadores, tendrán elaborado el calendario laboral y de vacaciones que habrá de exponerse en el tablón de anuncios de los correspondientes centros de trabajo, en el que deberán constar los horarios, los días festivos y laborables del año y los períodos de vacaciones orientativos.

ARTICULO 25- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

1.—PERMISOS RETRIBUIDOS:

El trabajador tendrá derecho, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, a permisos sin merma de su retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo siguiente:

a) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de un hijo; de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo se verá ampliado a cinco días.

En todo caso, se considerará enfermedad grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa de intervención quirúrgica que requiera hospitalización superior a un día.

b) el indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes pruebas de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

f) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

g) Para la asistencia a consultas médicas siempre que se acredite la imposibilidad de asistir a dicha consulta fuera del horario de trabajo y que la consulta se encuentre debidamente justificada..

2.—LICENCIAS RETRIBUIDAS

a) Se establece para todo el personal el disfrute de 2 jornadas libres anuales. Para hacer efectivo el disfrute de esta jornada libre se solicitará con una antelación mínima de cinco días a la fecha de disfrute. La empresa concederá dicho permiso, salvo que por razones organizativas justificadas, no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada.

b) Diecisiete días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio y de parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente o legalmente reconocidas, que comenzarán a contar desde la fecha en que tenga lugar la celebración del matrimonio o la inscripción registral o el reconocimiento legal como pareja de hecho.

c) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, el permiso tendrá la misma duración que en el supuesto de parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

d) Por protección al embarazo. Previa prescripción facultativa, se concederá permiso para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia.

e) Por lactancia: la trabajadora o el trabajador dispondrán de lo dispuesto en la ley.

—PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los trabajadores podrán solicitar 2 días de libre disposición sin sueldo al año, cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan

3.—EXCEDENCIAS:

a) Los trabajadores/as, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años y comenzará:

—En la trabajadora o trabajador, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o permiso por maternidad/paternidad por adopción o en el momento en que se efectúe la adopción.

—En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

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

Durante el periodo de duración de esta excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador/a excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con treinta días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la empresa de no cumplir con dicho plazo

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

b) El trabajador o trabajadora podrá solicitar excedencia con reserva de puesto de trabajo, sin sueldo, que será concedida cuando lo permitan las necesidades organizativas de la empresa, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de un año, para atender asuntos propios. Estas excedencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos dos años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas del ámbito de aplicación de este convenio. Este periodo de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

c) Excedencia con reserva del puesto de trabajo. Cualquier trabajador que tenga un hijo menor de seis años de edad, podrá disponer de una excedencia de tres meses, con reserva del puesto de trabajo, para la atención y cuidado del menor. Este permiso tiene carácter único durante dicho periodo y será individual e intransferible, es decir, únicamente utilizable por uno de los cónyuges que comparten la custodia.

Para los supuestos no recogidos en el presente artículo se estará a los dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

ARTICULO 26- PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho, por prescripción facultativa, a obtener un cambio en su puesto de trabajo, siempre que sea posible, cuando se demuestre que las condiciones de su puesto en cuanto a toxicidad, penosidad o peligrosidad pudiera llegar a producir interrupción del embarazo, por aborto, o malformaciones en el feto.

Por maternidad, paternidad o lactancia. En el supuesto de parto las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, y al percibo por parte de la entidad gestora del correspondiente subsidio por maternidad regulado por el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre. El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de

descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación suponga un riesgo para su salud o la del bebé.

Después del periodo de baja, o de licencia por maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a la reincorporación a su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al periodo de descanso maternal.

La trabajadora embarazada y los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años; o de mayor edad, que estuviera discapacitado con, al menos, un índice de discapacidad del 33% ; o al cuidado de ancianos con imposibilidad para valerse por sí mismos, tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que existan de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente que se encuentren en centros más próximos a su domicilio, guardería o colegio, en los seis años siguientes al nacimiento o adopción del menor, o mientras dure la atención a la persona discapacitada. En caso de no existir vacantes, también se podrá pactar una permuta con los trabajadores de los citados centros.

La trabajadora o trabajador con un menor de seis años a su cargo, mayor discapacitado con minusvalía igual o superior al 65% tendrán derecho a una reducción de entre un tercio y la mitad de su jornada de trabajo con una reducción salarial proporcional a la del tiempo de trabajo.

CAPITULO VI: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

ARTICULO 27 - DEFINICION

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este Capítulo.

Todas las retribuciones tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2002 cualquiera que fuera la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

ARTICULO 28 - SALARIO BASE

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría, grupo o nivel, según se especifica en el anexo I de este Convenio.

El salario base remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio y los periodos de descanso legalmente establecidos, se distribuirá en 14 pagas.

ARTICULO 29 - COMPLEMENTOS SALARIALES:

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban sumarse al salario por cualquier otro concepto distinto al salario base de grupo. Todos los complementos salariales se revalorizarán anualmente en función del IPC.

ARTICULO 30 - COMPLEMENTO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA

El computo del complemento de permanencia en la empresa se iniciará el día de la incorporación del trabajador a la misma. Una vez completado el primer cuatrienio se abonará un plus mensual, que supondrá para todas las categorías profesionales la cantidad de 18.03 euros. El número máximo de cuatrienios abonables será de tres. Este plus será abonado, también, en las pagas extraordinarias, y se revalorizará anualmente en función del IPC.

ARTICULO 31 - PLUS DE TRANSPORTE:

Se establece un Plus no salarial en la cuantía reflejada en el Anexo I.

Este plus no experimentará variación durante la vigencia del presente Convenio.

Cuando los trabajadores a petición de la empresa utilicen su vehículo propio por necesidades de su trabajo se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,16 euros por kilómetro.

ARTICULO 32 - PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas facilitarán a los trabajadores dos equipamientos de trabajo al año. Su utilización no será obligatoria.

ARTICULO 33 - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán abonadas el quince de junio y el quince de diciembre

No obstante lo anterior, a elección individual de cada trabajador, dichas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas con las mensualidades ordinarias.

ARTICULO 34 - CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.

En las prórrogas automáticas del convenio, todos los conceptos económicos se incrementarán teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística.

En el supuesto de que el Índice Anual de Precios al Consumo (IPC), o referencia que en un futuro lo sustituya, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuará una revisión salarial por el exceso resultante, con efecto retroactivo desde el 1 de enero. El incremento que resulte se abonará en una sola paga, dentro de los tres primeros meses siguientes. Dicho diferencial afectará igualmente a todos los conceptos salariales del anexo I. Las tablas así modificadas servirán de base para el cálculo de las Tablas Salariales aplicables al año siguiente.

ARTICULO 35 - COMPENSACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán como mejora económica la diferencia entre la prestación por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario líquido.

Se establece un salario de compensación cuya cuantía será la necesaria para alcanzar el 100% del salario neto percibido por el trabajador en los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

ARTICULO 36 - CLAUSULA DE DESCUELQUE

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarán obligadas a incrementar las retribuciones de sus trabajadores en el porcentaje que la Comisión Paritaria determine en cada caso.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el párrafo anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el mismo tendrían tales consecuencias.

Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

A partir de la solicitud de descuelgue, por parte de las empresas afectadas, se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria, no autorizará a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

Los miembros de la Comisión Paritaria, fijarán, la duración de la aplicación de esta cláusula de descuelgue, a las empresas que hayan solicitado su aplicación.

Los miembros de la Comisión Paritaria, recabarán información de la marcha de la aplicación de esta cláusula, durante el período de vigencia de este convenio.

Documentación que deberá aportar la empresa solicitante: A tal efecto, deberán dirigirse a la Comisión Paritaria, adjuntando la siguiente documentación:

- 1.—Informe detallado de las causas que motiven la petición.
- 2.—Balance oficial registrado de los tres últimos años, para el caso de sociedades.
- 3.—Cuenta de resultados oficial registrada del mismo período.
- 4.—Informe de los representantes de los trabajadores.
- 5.—Proyección anual del negocio.
- 6.—Memoria justificativa y explicativa de las medidas a adoptar, entre las que figurará la inaplicación salarial establecida por este Convenio Colectivo y tiempo para el que se propone la inaplicación salarial por un tiempo máximo de un año.
- 7.—Plan de viabilidad.
- 8.—Dirección social de la empresa y datos de inscripción en el Registro de Sociedades.

La Comisión Paritaria, cuando se haya puesto a su disposición toda la documentación arriba indicada, deberá contestar en el plazo de sesenta días hábiles y en su informe hará constar los términos en los que se acepta la inaplicación de las cláusulas económicas del presente Convenio Colectivo.

Deberán, para estos casos, reunirse todos los componentes de la Comisión Paritaria para poder tomar esta decisión por mayoría absoluta de cada una de las representaciones que la componen.

La Comisión Paritaria deberá comunicar su decisión por correo certificado con acuse de recibo a la empresa que evacuó la consulta.

La fecha del certificado será la que sirva de referencia a la empresa para poder acudir al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos, establecido en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón (o la Estatal, si no hubiere territorial).

El período de inaplicación de las cláusulas económicas del presente convenio colectivo será como máximo de un año fiscal, renovable previa petición y con el mismo procedimiento que el de la solicitud primera.

CAPITULO VII: REGIMEN DISCIPLINARIO**ARTICULO 37 - PRINCIPIOS DE ORDENACION**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral. Aspectos fundamentales para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresarios.

ARTICULO 38 - FALTAS

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

ARTICULO 39 - FALTAS LEVES

Se consideraran como faltas leves:

- 1.—La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo, y que exceda de quince minutos en un mes.
- 2.—El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas,

en cuyo caso podría ser calificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

3.—La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

4.—Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable, y que produzcan deterioros leves del mismo.

5.—La embriaguez no habitual en el trabajo.

6.—La falta de aseo y limpieza personal, que pueda afectar a la imagen de la empresa.

ARTICULO 40 - FALTAS GRAVES

Se consideraran faltas graves las siguientes:

1.—La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo que exceda de treinta minutos en un mes.

2.—La falta de asistencia injustificada de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

3.—El entorpecimiento en la emisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

4.—La simulación de enfermedad o accidente.

5.—La suplantación de otro trabajador, alternando los controles y registros de entrada y salida al trabajo.

6.—La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que ellas derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como muy graves.

7.—La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

8.—El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

9.—La embriaguez habitual en el trabajo.

10.—La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio, siempre que hubiera mediado oportuna advertencia de la empresa.

11.—La ejecución deficiente de los trabajos o servicios encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

12.—Las ofensas de palabra o de obra cometidas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

13.—La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

ARTICULO 41- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como faltas muy graves:

1.—La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año, debidamente advertida.

2.—La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros, o de cualesquiera personas dentro de las dependencias de la empresa.

4.—La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

5.—El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

6.—La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7.—La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

8.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

9.—La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

10.—El acoso sexual

11.—La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, y cuando el trabajador cometa dos o más faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

ARTICULO 42 - SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas, serán las siguientes:

1º.—Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º.—Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º.—Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta rescisión de contrato de trabajo por despido disciplinario.

ARTICULO 43 - REGIMEN DE SU IMPOSICION.

Corresponderá a la Dirección de las empresas la potestad para la imposición de las sanciones previstas en el presente convenio, previo informe a la representación legal de los trabajadores.

Para ello, deberá comunicarse por escrito al trabajador el acuerdo por el que se le sancione, con expresión de la clase de falta cometida.

CAPITULO VIII: SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas afectas al presente Convenio Colectivo deberán aplicar, en todo caso, las disposiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en vigor.

ARTICULO 44 - DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Derecho a la protección frente a los riesgos:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico se concreta en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación:

1.—EVALUACION DE RIESGOS Y ACCION PREVENTIVA

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación de riesgos, que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. La empresa realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Si el riesgo procediese de la instalación donde se encuentre ubicado el CTL o ludoteca, la Administración Pública titular de la instalación, deberá responsabilizarse de corregir o subsanar el riesgo con la mayor celeridad.

2.—DERECHOS DE INFORMACION

La empresa adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban la información necesaria en relación con:

Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores de las empresas y a cada puesto de trabajo.

Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

Riesgos graves e inminentes, de producirse este supuesto, el trabajador tendrán derecho a interrumpir su actividad.

3.—DERECHO A LA FORMACION

En cumplimiento del deber de protección la empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función.

Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En lo previsto en los apartados anteriores, en materia de salud y prevención se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

ARTICULO 45 - DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Corresponde a cada trabajador velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas que tenga a su cargo y a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores deberán:

Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas.

Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 46 - RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL

Se realizará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores que tengan el carácter de estable en la empresa. En todo caso, se respetará su intimidad y la confidencialidad de datos.

ARTICULO 47 - POLIZA DE SEGURO

Se establece una póliza de seguro a favor de los trabajadores que de cobertura a las siguientes situaciones:

Muerte por accidente laboral: 30.050,61 euros.

Gran invalidez: 36.060,73 euros.

Invalidez absoluta: 36.060,73 euros.

CAPITULO IX: DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 48 - DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 49 - SISTEMA DE ACUMULACIÓN DE HORAS

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán renunciar en todo o en parte del tiempo de horas que la Ley en vigor les reconozca a favor de otro u otros

miembros del comité, Delegados de Personal o Delegados Sindicales.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la Empresa en el que figurarán los siguientes puntos:

Nombre del cedente y del cesionario.

Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

El Cargo de Delegado Sindical podrá recaer en un miembro del Comité de Empresa si así lo deciden los afiliados, teniendo derecho a la suma de los dos derechos sindicales.

Los Delegados de Sección Sindical, Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos de los tres últimos meses.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia, para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior, el último mes de trabajo sin incidencia de las horas sindicales.

ARTICULO 50 - DE LOS SINDICATOS Y LA ACCIÓN SOCIAL

Los sindicatos son elementos constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de empresa, tendrá los siguientes derechos:

Las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, para facilitar la difusión de aquellos anuncios y avisos que pudieran interesar a sus afiliados.

A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: TITULACIONES

Las partes quedan obligadas en futuras negociaciones colectivas a que la moratoria de adaptación de titulaciones sea la necesaria para la adecuada capacitación del personal en activo en la actualidad.

SEGUNDA: FORMACIÓN

Las Empresas comunicarán al Comité de Empresa la propuesta del Plan de Formación y la propuesta de Presupuesto destinado anualmente a tal fin, y tendrá en cuenta su opinión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: ADHESIÓN AL S.A.M.A.

Ambas partes acuerdan someter sus divergencias tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje-S.A.M.A.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

La cláusula de subrogación regulada por el artículo 18 del presente convenio no será de aplicación en aquellos trabajadores de centros correspondientes a concursos ya convocados que se encuentren pendientes de adjudicación a la firma del presente convenio. Dicha cláusula entrará en vigor para los nuevos concursos que se convoquen a partir de la firma de este convenio.

ANEXO I
Tabla salarial año 2002 (en euros).

<i>CATEGORÍA PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO BASE POR 14</i>	<i>TRANSPORTE POR 11</i>	<i>PERMANENCIA POR 14</i>
Coordinador General	1.159,95	42,07	18,03
Jefe Administrativo	841,42	42,07	18,03
Oficial Administrativo	769,30	42,07	18,03
Aux. Admtvo. 1ª	661,11	42,07	18,03
Aux. Admtvo. 2ª	637,07	42,07	18,03
<i>Tabla de incrementos</i>			
Categoría Profesional	2003	2004	2005
Para Administración	0,5 %	0,5 %	0,5 %

EDUCADOR SOCIAL para adjudicaciones anteriores a 2002 (en euros).

<i>AÑO</i>	<i>BASE</i>	<i>TRANSPORTE POR 11</i>	<i>PLUS PERMANENCIA POR 14</i>	<i>INCREMENTO</i>
2002	796,94	42.08	18.03	
2003		42.08	18.03	IPC+2.5%
2004		42.08	18.03	IPC+5.1%
2005		42.08	18.03	IPC+0.5%

La presente tabla tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2002.

EDUCADOR SOCIAL para adjudicaciones posteriores a 1 de Enero 2002(en euros).

<i>AÑO</i>	<i>BASE</i>	<i>TRANSPORTE POR 11</i>	<i>PLUS PERMANENCIA POR 14</i>	<i>INCREMENTO</i>
2002	841,42	42.08	18.03	
2003		42.08	18.03	IPC
2004		42.08	18.03	IPC
2005		42.08	18.03	IPC+0.5%