

ARAGÓN



I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social.

2007-2008

Visto el texto del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social (Código de Convenio n.º 9916085), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 2007, de una parte por la Asociación de empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FSP-UGT y FSAP-CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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 resuelve:

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

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de junio de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL

Capítulo I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el artículo siguiente. 1. El presente convenio tiene naturaleza de convenio marco estatutario de eficacia general conforme al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Por Acción e Intervención Social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal u organizada, que responden a necesidades sociales, que su propósito puede ser tanto prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión o participación social. 3. El presente convenio será de aplicación a todas las entidades y empresas que, independientemente de su personalidad jurídica, desarrollen programas y acciones de Acción e intervención Social en España, realizando y/o gestionando profesionalmente

ARAGÓN



Centros, Recursos, y Servicios de atención a personas, grupos y comunidades, con el objeto, por un lado, de detectar, prevenir, paliar o corregir situaciones de riesgo social y/o procesos de exclusión social, y por otro, de promover procesos de inclusión, reinserción, dinamización y participación social.

Se verán afectados por este convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo, psicosocial, asistencial, intervención socio-comunitaria y sociocultural y las áreas de diseño y evaluación de programas sociales, tal como se definen en el presente artículo.

1. Con el objeto de definir y homogeneizar en el articulado de este Convenio los conceptos básicos de servicio, centro, equipo y programa, se expone a continuación su definición: Servicio: Se entiende por servicio toda actividad organizada, mediante la intervención de personal preparado y con el apoyo de equipamientos y recursos adecuados.

Centro:

Se entiende por centro (de servicio social), todo equipamiento dotado de recursos materiales y humanos, con ubicación autónoma e identificable, desde el que se instrumentan prestaciones propias de las áreas definidas en el Convenio.

Equipo:

Se entiende por equipo al conjunto coordinado de profesionales que realizan una actividad con organización propia. Éste puede disponer de infraestructura o bien realizarlo externamente y/o de manera itinerante.

Programa:

Se entiende por programa toda actividad organizada con un fin específico que puede tener una duración determinada en el tiempo.

Catálogo de actividades:

1. Área de intervención psicosocial y socioeducativa. Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos al desarrollo integral y continuo de personas, grupos y comunidades en su entorno, así como a la prevención, atención, actuación y compensación ante situaciones de desventaja y riesgo social, educativo y/o económico, desde un enfoque psicosocio-educativo.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

Servicios de educación social (de calle y familia) y de trabajo social.



Servicios de primera acogida de inmigrantes. Programas de justicia y protección social de menores y adolescentes (centros abiertos, centros cerrados, acogimiento familiar, servicios de adopción, Centros de Acogida y guarda permanente y/o transitoria, pisos, etc.). Programas de intervención socioeducativa (compensación educativa, absentismo escolar, educación en valores, prevención, sensibilización, educación para la salud, acciones en tiempos tutoriales, actividades extraescolares, talleres educativos, etc.). Programas de desarrollo personal y social (habilidades sociales, crecimiento personal y participación, etc...). Servicios de integración familiar para la promoción del acogimiento familiar y/o la adopción. Servicios de apoyo materno-infantil. Servicios de atención y orientación psicológica y/o psicopedagógica. Servicios de información, orientación, promoción infantil y juvenil en general y especializados (diagnostico, evaluación y seguimiento de menores, adolescentes y jóvenes en riesgo). Centros de acogida (de acción educativa de estancia limitada para mujeres maltratadas, población en pobreza y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social). Servicios de atención, información, asesoramiento, intervención y tratamiento para mujeres en general y especializados (víctimas de violencia de género, prostitutas, mujeres con problemáticas sociales específicas, etc.). Pisos asistidos para la guarda y preparación a la vida autónoma. Centros de día para desarrollo personal e integración social de infancia, juventud y adolescencia en riesgo. Centros de día y centros abiertos para mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social. Servicios de atención social en juzgados. Servicios de atención a víctimas de la violencia doméstica (infancia, mujeres, etc.). Servicio de ejecución de medidas penales alternativas a prisión. Programas de atención, intervención y mediación familiar. Escuelas de padres y madres. Servicios de tutela. Servicios de formación básica y alfabetización de personas adultas. Servicios de apoyo a la Adopción internacional. Centros de atención a la infancia.

2. Área de intervención socio-laboral.

Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a fomentar la integración social y a mejorar la calidad de vida a través de la búsqueda de espacios de empleo y ocupación que posibiliten el logro de la autonomía personal y económica, promoviendo el desarrollo armonizado de riqueza material y cultural en el ámbito local mediante actividades específicas de integración laboral, promoción de la igualdad y desarrollo local.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

Pre-talleres para el desarrollo personal, la integración social y compensar déficit socio-educativos a adolescencia y juventud en riesgo.

Centro de día para favorecer la inserción social de colectivos en situación de exclusión, preparación ocupacional y pre-laboral. Servicios de información, orientación, asesoramiento, intermediación y sensibilización empresarial. Acciones experimentales en cuanto a metodología y/o colectivo que sean innovadoras en la búsqueda de la inserción sociolaboral. Acciones de orientación e información profesionalizadora. Servicios de inserción o reinserción sociolaboral. Servicios de orientación profesional para el empleo y asistencia para la autoocupación, itinerarios de inserción ocupacional. Acciones de motivación laboral. Servicios integrales de mejora de la ocupabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social. Programas de empleo con apoyo tutorial. Servicio de apoyo a la integración laboral en empresa ordinaria para colectivos en riesgo de exclusión social. Servicios terapéuticos de orientación laboral (pretalleres, oficinas técnicas laborales, etc.).

3. Área de intervención socio-sanitaria y asistencial.

ARAGÓN



Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la atención tanto preventiva como asistencial hacia individuos, grupos o comunidades cuyas condiciones de salud física y o psíquica, relacionadas a su vez con determinadas necesidades sociales requieran de una intervención multidisciplinar de orden biopsicosocial con el objeto de mejorar su calidad de vida.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

Servicios psicosociales para favorecer el confort y calidad de vida de enfermos terminales.

Servicios de Apoyo emocional al duelo. Servicios de Apoyo emocional del enfermo y a sus familias (afectados por el VIH, etc.). Equipos y servicios de coordinación entre recursos sanitarios y sociales. Acogida familiar para evitar o retrasar la institucionalización. Centro de estancia limitada para sustitución temporal del hogar y acogimientos residenciales de urgencia. Servicios de prevención del VIH y drogodependencias. Programas socio-sanitarios integrales para el tratamiento de adicciones. Programas de desintoxicación, deshabituación en drogodependencias y reinserción social en drogodependencias: CAD, CAID, pisos. Programas de reducción de daños en drogodependencias (metadona y otros): autobuses, centros de día. Servicios socio-sanitarios de rehabilitación dirigidos a colectivos en situación de riesgo o exclusión social. Actividades de ocio y apoyo al enfermo hospitalizado. Servicios de atención asistencial a colectivos en grave dificultad social (ayuda alimentaria, comedores, roperos y otras necesidades básicas). Servicios de emergencia social.

4. Área de intervención socio-comunitaria y sociocultural.

Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a mejorar la calidad de vida de un grupo o una comunidad con el fin de mejorar la situación social de sus componentes mediante, por un lado, procesos de estructuración y cohesión, de sensibilización ante la desigualdad y de mejora de la convivencia y por otro, a través de la articulación de procesos de participación del colectivo en su propia transformación y desarrollo humano, social y cultural fomentando la educación en valores a través de actividades culturales, lúdicas, sociales y medioambientales.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

Programas de animación sociocultural, actividades socioculturales, de ocio y tiempo libre educativo en centros culturales/casas de la cultura, centros cívicos, escuelas de personas adultas, centro de mayores u otras entidades y asociaciones (Colonias urbanas, Campamentos, Ludotecas, Ocio Nocturno, Intercambios Culturales, Campos de Trabajo, Salidas culturales o deportivas, etc..).

Programas y servicios de promoción grupal y comunitaria, de la participación y del asociacionismo. Servicios de mediación (vecinal, cultural, jurídica, familiar). Programas de desarrollo local. Programas de sensibilización para la convivencia intercultural, educación para la paz, y cooperación para el desarrollo. Programas de educación medioambiental (Aulas de Naturaleza, Granjas Escuela...). Servicios de fomento de los derechos civiles y sociales y sensibilización de la igualdad de oportunidades. Servicios de conciliación de la vida familiar y laboral. Servicios de mediación (cultural, jurídica, familiar). Servicios de promoción grupal y comunitaria. Programas de sensibilización, educación comunitaria y concienciación social.

ARAGÓN



5. Área de gestión, diseño y evaluación de programas sociales.

Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la planificación y administración de los recursos materiales tecnológicos y humanos, con vistas a sistematizar desde bases técnicas el desarrollo y supervisión de las labores, y la eficacia y eficiencia de las actuaciones de intervención social.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

Diseño de programas de intervención social y de proyectos de acción- investigación.

Evaluación y análisis de resultados, difusión de buenas prácticas. Coordinación de proyectos pluridisciplinarios, interterritoriales. (Dirección de recursos y equipos, búsqueda de financiación pública y privada). Investigación aplicada y detección de nuevas necesidades sociales. Asesoría especializada y consultoría (accesibilidad y eliminación de barreras físicas y de la comunicación, organización de equipos...). Servicios de formación orientados a profesionales de las áreas asistencial, socio-sanitaria, de servicios sociales, psicosocial y socio-educativa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008. Su aplicación será desde el 1 de Enero de 2007, independientemente de su publicación en el BOE.

2. Se incorporarán a su contenido los acuerdos que se adopten a través de la Comisión Paritaria en materia de clasificación profesional prevista en el artículo 17. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha en que se decida por las Partes.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva, concurrencias y complementariedad.

Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen como unidades preferentes de negociación la de ámbito estatal y la de ámbito autonómico.

Son materias no negociables en ámbitos inferiores al estatal el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de salud laboral y movilidad geográfica. La regulación material recogida en el presente convenio colectivo tiene el carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación recogida en los convenios de empresa (incluidos los grupos de empresa). Los conflictos de concurrencia conflictiva entre la regulación contenida en dichos convenios y en el convenio estatal se resolverá a favor del convenio que sea más favorable, teniendo en todo caso el convenio estatal carácter de derecho



supletorio dispositivo en las cuestiones no previstas o reguladas en el resto de convenios colectivos.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad y revisión.

Todas las cláusulas pactadas en el presente Convenio Colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas; en este caso, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas. Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo. Si en el plazo de seis meses no se alcanzara un acuerdo, las partes se someterán a arbitraje sobre las materias objeto de conflicto.

Artículo 7. Absorción, compensación y condición más beneficiosa.

El presente Convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas. Si las condiciones económicas o, de cualquiera otra índole, que se vinieran disfrutando por los trabajadores en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo fueran superiores, en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables en lo que exceda a las convencionales.

Artículo 8. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Capítulo II

Comisión paritaria

Artículo 9. Constitución, composición y funcionamiento.

Constitución. En el mes siguiente a la publicación en el BOE de este Convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Composición. La Comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las organizaciones firmantes de este Convenio. Se integrará por doce miembros, seis en representación de las asociaciones empresariales y seis en representación de los sindicatos. Cada parte designará un número igual de suplentes. La elección de la sede de reunión recaerá de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical. **Funcionamiento.** De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente con las funciones de convocar y moderar las reuniones y un secretario con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la Comisión. La elección se efectuará en cada reunión de la Comisión, debiendo recaer de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical. La Comisión podrá invitar asesores ocasionales o

ARAGÓN



permanentes para las materias de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes. Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría ponderada de cada una de las representaciones, empresarial y sindical. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes y para los casos de discrepancias, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento al Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC III). Se reunirá con carácter ordinario al menos una vez en cada trimestre del año natural y con carácter extraordinario a petición de la mayoría de una de las partes, en la que se indicarán los temas a tratar y se justificará brevemente la necesidad de la reunión. También se reunirá obligatoriamente en los quince días siguientes a la recepción de la solicitud de dictamen previo en materia de conflictos colectivos, de descuelgue o de aplicación gradual de las tablas salariales. Entre la convocatoria de la reunión por el/la presidente y la fecha de celebración, deberán transcurrir al menos cinco días hábiles. La convocatoria podrá efectuarse por medios telemáticos, fax, carta o cualquier mecanismo que pueda dejar constancia de su recepción, y en la misma deberá constar el orden del día y el lugar, fecha y hora de la reunión. La omisión de estos requisitos no invalidará la reunión y sus resultados siempre que estén presentes todos los componentes y estén conformes con los puntos a tratar en la reunión. Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio.

Interpretación y desarrollo del Convenio. Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo. Sometimiento a la Comisión Paritaria de todos aquellos conflictos colectivos que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa. Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio. Emitir informe o recomendaciones en los procesos colectivos de adecuación de categorías profesionales al sistema de clasificación profesional del Convenio. Autorizar la apertura de nuevos ámbitos de negociación.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 10. Facultad.

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a las Entidades, sin merma de las atribuciones que la Ley confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente. Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se Propongan modificaciones de las condiciones de trabajo que afecten colectivamente, a los trabajadores estas se, deberán negociar con la representación legal de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 41 del ET.

Capítulo IV

Subrogación



Artículo 11. Subrogación del personal.

a) Subrogación Legal. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo y de ofrecer la debida continuidad en la calidad de los servicios que se prestan, el cambio de titularidad de la empresa, o en su caso, del propio centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, en los términos contemplados por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, no extinguirá en ningún caso la relación laboral que se mantenía en el momento de la sucesión de empresas. La eficacia subrogatoria antedicha, se llevará a efecto, con independencia de la modalidad contractual, vínculo jurídico o personalidad pública o privada en el que se asiente la empresa entrante para desarrollar su actividad.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria. En estos supuestos, las obligaciones empresariales y los derechos laborales vinculados a esta sucesión será la contemplada por el propio Estatuto de los Trabajadores. El empresario cedente y el cesionario, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales de todos los trabajadores que tuvieran su origen con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión de empresas se regirán por el presente Convenio Colectivo. En cualquier caso, el empresario entrante garantizará todos los derechos y obligaciones que vinieran disfrutando los trabajadores tanto a nivel colectivo como personal. En lo no expresamente regulado en este artículo respecto a la subrogación empresarial, será de aplicación lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Subrogación Convencional.

Dadas las peculiaridades específicas del ámbito del presente convenio colectivo, se considerará que existe sucesión de empresa, con las consecuencias aquí pactadas, en los siguientes supuestos: 1. Procederá la subrogación del personal, con las excepciones que se detallan posteriormente, cuando se produzca un cambio en la titularidad de la empresa o entidad.

En estos casos la subrogación se someterá a las siguientes condiciones:

1.1 La empresa o entidad entrante deberá subrogarse a los trabajadores que vinieran prestando sus servicios para la empresa saliente con un año de antigüedad en el centro.

1.2 No existirá obligación de subrogación a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en los grupos profesionales 0, 1 y 2. 1.3 Las empresas entrantes reconocerán a todos los efectos de Convenio la antigüedad que tuvieran reconocida los trabajadores con la empresa anterior. 1.4 Asimismo, las empresas entrantes no asumirán las deudas que, para con sus trabajadores o para con la Seguridad Social, tuvieran las empresas salientes. En cualquiera de los casos de subrogación legal o convencional, la empresa saliente deberá poner en conocimiento de la entrante y de la representación legal de los trabajadores de la saliente, en un plazo de quince días desde que se conozca la adjudicataria del servicio contratado, todos los datos referidos a sus trabajadores objeto de subrogación. En ese mismo plazo la empresa saliente deberá aportar a la entrante fotocopia de los contratos de trabajo vigentes, de las nóminas correspondientes a los seis últimos meses, certificados de estar al corriente en los pagos de seguridad social y hacienda, así como aquellos pactos o acuerdos que mejoren en cualquier aspecto lo contemplado por la legislación vigente o convenio colectivo. Asimismo, y con anterioridad a la fecha en la que se



deba producir efectivamente la subrogación, la empresa saliente deberá aportar a la entrante documentos acreditativos del pago de las liquidaciones al personal subrogable. Se establece, en el seno de la comisión paritaria, como una más de sus funciones, la subrogación del personal, la empresa o entidad entrante y la empresa o entidad saliente. Cuando se produzca una subrogación la empresa saliente deberá comunicar a la comisión paritaria la pérdida de la adjudicación de la contrata del centro o centros de trabajo donde venia prestando sus servicios y la empresa entrante deberá comunicar a la comisión paritaria la adjudicación de dicha contrata así como la comunicación de la subrogación de los trabajadores.

Capítulo V

Contratación, sistemas de provisión de vacantes y promoción

Artículo 12. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento: 1. Convocatoria. Todos los puestos vacantes y de nueva creación serán anunciados en una única convocatoria, especificando las características de cada puesto a cubrir (perfil del puesto, jornada, salario...). La convocatoria se publicará por cada entidad mediante sistemas de difusión telemática (página web, correos electrónicos), divulgándose también al interno de la entidad por los cauces de comunicación habitual. Se exceptúan de convocatoria y en consecuencia del procedimiento de cobertura aquí regulado los nuevos puestos de trabajo necesarios para la cobertura de un nuevo programa o servicio cuando su implantación haya de producirse en el plazo inferior a tres meses desde su concertación.

2. Selección de los aspirantes. La determinación de los aspirantes en virtud del resultado de las pruebas de selección realizadas, atenderá siempre al criterio de promoción profesional como prioridad respecto a los aspirantes ajenos a la entidad. En tal sentido, la ordenación de los resultados de los aspirantes se realizará en dos fases simultáneas por separado, fase de ascenso, incluyendo a todas las personas pertenecientes ya a la entidad y fase libre, incluyendo a los aspirantes que no formen parte de la respectiva plantilla. En el supuesto que la verificación de los resultados de la fase de ascenso suponga la no cobertura de todas las vacantes ofertadas, se procederá a seleccionar, por el orden de puntuación obtenida, a quienes opten en fase libre. Para la fase de ascenso se considerará como méritos preferentes, el haber desarrollado igual o similar puesto de trabajo y contar con mayor antigüedad en la entidad. 3. En cada entidad se procederá, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, a definir los criterios a aplicar en los procesos selectivos que puedan promoverse para la cobertura de vacantes en los términos establecidos en el presente artículo. 4. En los procesos selectivos para la cobertura de las categorías pertenecientes a los Grupos III y IV participará, un representante del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 13. Modalidades de Contratación.

La contratación en el sector, como norma general será de carácter indefinido.

Dadas las características del Sector se identifican las modalidades de contratación siguientes:

Fijo Discontinuo.

Eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de producción.
Contrato de Obra o Servicio.

ARAGÓN



Para la regulación de estas modalidades de contratos se estará a lo establecido en el artículo 15 del ET.

La formalización de las contrataciones se realizarán por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional y el centro de trabajo donde va a desempeñar sus funciones el trabajador. Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa. El personal con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa. Los trabajadores contratados fijos discontinuos una vez reanudada la actividad deberán ser llamados por riguroso orden de antigüedad para la realización de las tareas a desarrollar en el centro de trabajo, para el cual fueron contratados. La comunicación a los trabajadores deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. En el supuesto de que el trabajador no se reincorporara al puesto de trabajo, este será cubierto por el trabajador siguiente en la lista y así sucesivamente. Se facilitará la copia básica a la representación legal de los trabajadores. Los delegados de personal o miembros de los Comités de Empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación.

Artículo 14. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, de seis meses para los grupos I y II; tres meses para los subgrupos III.1 y III.2; 1 mes para el subgrupo III.3 y quince días para el grupo IV.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.

Artículo 15. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas y entidades están obligadas a contratar como mínimo a un 2 % de trabajadores con discapacidad, en cumplimiento estricto de la legislación vigente.

Capítulo VI

Grupos profesionales, categorías laborales y funcionales

Artículo 16. Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el ámbito de aplicación del convenio, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector.

Sin perjuicio de la información necesaria que este Observatorio pueda recabar a fin de complementar los informes previstos, él mismo se podrá dirigir a la Comisión Paritaria del Convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre empleo, tanto en su

ARAGÓN



volumen como en los modelos de contratación celebrados. En este Observatorio y de cara a la máxima profesionalización del Sector como garantía de calidad en los servicios que se prestan, las partes firmantes de este Convenio estudiarán a lo largo de su vigencia un Plan Formativo que promueva la adquisición de los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación según se regule por el Instituto Nacional de Cualificaciones. Las Organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 17. Áreas, grupos y categorías profesionales.

Grupo profesional 0. Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio los y las trabajadoras encuadrados en el grupo profesional 0. Estos y estas trabajadoras serán de libre designación por la empresa o entidad. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación. Sus retribuciones serán, en todo caso, superiores a las establecidas en la tabla salarial del presente convenio para el Grupo I.

Son los responsables que planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de la entidad. Establecen las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones que afectan a aspectos fundamentales mediante el desempeño de puestos directivos. Director, Coordinador general, Gerente (representantes de la titularidad de la entidad, del personal y de la gestión económica). Subdirector, Coordinador general adjunto, Adjunto de Gerencia (colaboradores de la dirección y suplentes de dirección en caso de ausencia).

Grupo profesional I.

Se encuadran en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a las personas incluidas en el grupo 0.

Factores de encuadramiento en el grupo I:

Formación. Licenciatura o diplomatura y/o experiencia acreditada de tres años como mínimo en ese área.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta. Iniciativa/Autonomía. Nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones y total respecto al resto de grupos, dependiendo exclusivamente de los órganos directivos de la entidad y del grupo 0. Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de generar alternativas a las situaciones problemáticas. Capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros. Mando. Responsabilidad frente a los grupos superiores (respecto de los órganos directivos) e inferiores, capacidad de dirección y liderazgo. Tener personas bajo su responsabilidad y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos generales. Responsabilidad. Acceso a información clave de la entidad o empresa (económica, líneas políticas de la entidad) Nivel máximo de autonomía y de influencia en los resultados e importancia en las consecuencias de la gestión. Responsabilidad frente a terceros y clientes: representación externa de la entidad. Complejidad. Alta dificultad por tener que cumplir los factores anteriores. Visión



global de la estrategia de la entidad Dificultad alta en el desarrollo de las tareas. Puestos. Director/a, Jefe/a, Coordinador/a de departamento (por ejemplo: departamento de infancia, departamento de recursos humanos).

Grupo profesional II.

Se encuadran en este Grupo los/as trabajadores/as que planifican, coordinan y/o supervisan las funciones técnicas dentro de sus áreas de cometido con la responsabilidad de coordinar el trabajo técnico del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de dirección de departamento se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado.

Factores de encuadramiento en el grupo II:

Formación. Licenciaturas, diplomaturas o Formación Profesional de Grado Superior y/o equivalente y/o experiencia acreditada mínima de tres años.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta, asociada al desarrollo técnico del área de intervención. Iniciativa/Atonomía. En base a su aportación técnica, decide de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez de sus resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa. Conocen la estrategia de la entidad para su área funcional, con acceso a un nivel de información relacionado con los objetivos de su actividad, que facilite las decisiones tácticas y operativas. Mando. Subordinado a directrices estratégicas aunque mantienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Planifican, dirigen y/o coordinan el personal o el conjunto de las funciones. Responsabilidad. Constituye el más alto nivel de responsabilidad técnica aunque subordinado a directrices estratégicas. La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a su área funcional de actividad. Complejidad. Realiza actividades complejas con objetivos definidos y concretos. Puestos. Responsable de programa/proyecto, coordinador de programa/proyecto, coordinador de equipo, responsable de administración.

Grupo profesional III.

Se encuadran en este Grupo los Trabajadores que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos.

Este grupo se divide en tres subgrupos. Factores de encuadramiento en el grupo III y sus subgrupos:

Formación.

Subgrupo 3.1 Personal altamente especializado. Para cumplir la función técnica asignada, se requiere formación universitaria superior.

ARAGÓN



La formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

Subgrupo 3.2 Personal técnico especializado.

Para cumplir la función técnica asignada, se requiere diplomatura o experiencia mínima de 3 años. La formación académica requerida será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

Subgrupo 3.3 Personal cualificado.

Formación profesional de grado superior, medio o equivalente (básica más formación ocupacional especializada).

Iniciativa/Autonomía. Actúan de acuerdo a la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas. En base a su aportación técnica, deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa y de la función asignada. Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada.

Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directa o indirectamente a la unidad o programa en la que trabaje.

Responde de su trabajo a las personas del grupo I y II.

Complejidad.

Subgrupo 3.1 Personal altamente especializado. Complejidad muy elevada en el desempeño del trabajo (alta exigencia de iniciativa, contacto directo con usuarios/as...).

Subgrupo 3.2. Personal técnico especializado.

Complejidad elevada en el desempeño de su función.

Subgrupo 3.3. Personal cualificado.

Complejidad media en el desempeño de su trabajo.

Grupo profesional IV.

ARAGÓN



Se encuadran en este Grupo los trabajadores que realizan tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad.

Factores de encuadramiento en el grupo IV:

Formación. Formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral.

Iniciativa/autonomía. Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico. Autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función, grado bajo de iniciativa. Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directamente a la unidad en que trabaja. Responde de su trabajo a las personas de los grupos II y III. Complejidad. Baja en el desempeño de su trabajo.

Artículo 18. Categorías, definiciones funcionales y requerimientos.

La Comisión Negociadora acuerda, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3.2 de este Convenio Colectivo, la elaboración de la clasificación profesional a aplicar en las Entidades y Empresas, con enumeración de las categorías que configuran cada grupo o subgrupo profesional, las definiciones funcionales de referencia para cada categoría, así como los requerimientos a exigir para el desarrollo de la prestación laboral a cada categoría profesional.

Debe efectuarse también, un catálogo de nuevas profesiones que intervengan o vayan a intervenir en el ámbito de la Intervención Social. La clasificación profesional deberá ultimarse antes del 31 de diciembre de 2007, incorporándose el acuerdo que se adopte como parte del Convenio Colectivo. Caso de no alcanzarse acuerdo se someterá la solución a un arbitraje.

Artículo 19. Suplencia de titulación.

La titulación que se requiere para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada categoría profesional, podrá ser sustituida por la experiencia en igual categoría en un tiempo mínimo de 3 años, en la misma o distinta Entidad o empresa, siempre y cuando la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio. Se establecerá, en cualquier caso, un periodo transitorio para la adecuación académica de dicho personal, periodo que no superará la vigencia de este convenio marco.

Capítulo VII

Extinción

Artículo 20. Cambio de turno.

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, los trabajadores que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar.

ARAGÓN



Artículo 21. Cese voluntario.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa, deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días para los grupos III y IV y treinta días para los grupos 0,I y II respecto a la fecha de su baja definitiva.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

Capítulo VIII

Jornadas, vacaciones y permisos

Artículo 22. Jornadas.

1. La jornada anual efectiva máxima durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece en dos niveles en función de la adscripción profesional: Para los trabajadores de los Grupos Profesionales II, III y IV 1.700 horas (37'9 horas de promedio semanal) durante 2007 y 1.680 horas (37,5 horas de promedio semanal) a partir de 1 de enero de 2008.

Para los trabajadores del Grupo Profesional I, así como los encuadrados en los Servicios Centrales, 1.770 horas (39,5 horas de promedio semanal) durante 2007 y 1.750 horas (39 horas de promedio semanal) a partir de 1 de enero de 2008.

2. Se define como jornada efectiva de trabajo, aquella en la que el trabajador se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este Convenio establece. 3. Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales, vestuario o, cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo de la intervención social. 4. En las actividades en las que pueda existir riesgo para la salud o seguridad por agentes biológicos, se concederá dentro de la jornada, un mínimo de diez minutos para el aseo personal antes de la comida y otros diez antes de abandonar el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. 5. Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la entidad. En los supuestos donde no exista representación legal de los trabajadores la dirección de las entidades afectadas dará traslado a la Comisión Paritaria, a fin de que ésta valide las referidas excepciones al sistema y cómputo general de jornada. 6. Las Empresas y Entidades vendrán obligadas a proceder anualmente a la publicación del Calendario Laboral, previa negociación con la representación legal de los trabajadores.



Artículo 23. Especificidades de la jornada.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del inicio del desplazamiento, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Artículo 24. Libre disponibilidad.

1. Supone la obligación de estar localizable y disponible, no precisándose inicialmente la presencia física del trabajador, que deberá acudir al centro de trabajo cuando se le requiera en un plazo inferior a 60 minutos de 8 a 22 horas y en un plazo inferior a 90 minutos el resto de la jornada. La libre disponibilidad debe estar justificada por las características del servicio.

2. La realización de trabajo en régimen de Libre Disponibilidad no podrá ser obligatoria para quienes tengan más de cincuenta años, se encuentren en el último trimestre de gestación o cuenten con hijos menores de doce meses. 3. Los afectados por impedimentos subsumibles en los supuestos aquí contemplados, vendrán obligados a notificar su no disponibilidad con una antelación mínima de tres meses. 4. El personal sujeto a la obligación de libre disponibilidad recibirá la compensación económica establecida en el complemento determinado al efecto.

Artículo 25. Trabajo a turnos y nocturnidad.

1. Se entiende por trabajo a corretornos cuando se cubren sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

2. Se entiende por trabajo a turnos rotativos aquel trabajo que se realiza alternativamente y con un ritmo continuo en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. 3. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las ocho de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento funcional en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de jornada. Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

Artículo 26. Descanso Semanal.

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

2. En los supuestos en los que no se pueda garantizar el descanso semanal en fin de semana, se tendrá derecho, a que la libranza coincida en sábado y domingo en semanas alternas. No obstante, la semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana. Esta regla general no será de aplicación a los contratados para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana. 3. El disfrute del descanso semanal es obligatorio.

Artículo 27. Vacaciones.



1. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador por el número de días a que tenga derecho.

2. El período vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos períodos a elección del trabajador y trabajadora, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres períodos sólo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa de su respectiva Entidad. 3. Las vacaciones se computarán a todos los efectos por año natural, salvo los supuestos de contrataciones efectuadas para «curso escolar» en cuyo caso el cómputo se realizará de 1 de Septiembre a 31 de Agosto. 4. Las fechas de vacaciones han de ser conocidas como mínimo con 2 meses de antelación. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos dos meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute. 5. Las vacaciones se disfrutarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Todos el personal podrá disfrutar de, al menos, 12 días laborables ininterrumpidos entre los meses de Junio y Septiembre (ambos inclusive).

2. Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 7 de Enero del año siguiente al de su devengo. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, salvo en casos excepcionales por acuerdo entre la entidad y el trabajador. De esta regla general quedan excepcionados los trabajadores que con arreglo al punto 3 están sujetos al cómputo de curso escolar. 3. En supuestos de discrepancia en la ordenación de vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada trabajador un orden de prioridad con el que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, el tener personas dependientes a su cargo o menores.

6. Si con anterioridad al inicio del disfrute del periodo vacacional ya concedido se incurriera en situación de I.T. o maternidad, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación no operando de forma automática, sino condicionándose éstas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad o paternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

7. El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos salariales funcionales que se vinieran percibiendo. El disfrute de las vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.

Artículo 28. Reducción de jornada.

El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de seis años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse entre un tercio, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los seis años.



Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pudiera valerse por sí mismo. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las Entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar por escrito, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29. Licencias no retribuidas.

El personal con una antigüedad superior a un año tendrán derecho, por interés particular a una licencia no retribuida de una duración anual máxima de quince días naturales consecutivos.

La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

Artículo 30. Permisos retribuidos.

a) El trabajador tendrá derecho mediante la oportuna justificación a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes: 1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. 3 días laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma. 3. 2 días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario se extienda al menos durante 24 horas, y se produzca en la misma provincia de residencia o 4 naturales, al menos 4 de ellos laborables, si es fuera de la misma. 4. 1 día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario sea inferior a 24 horas, y se produzca en la misma provincia de residencia o 3 naturales, al menos 1 de ellos laborable, si es fuera de la misma. 5. 3 días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma. 6. 1 día laborable al año por traslado de domicilio habitual.

Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

b) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria que podrán dividir, a su elección en dos fracciones de 30 minutos. Así mismo, la hora podrá ser utilizada como reducción al inicio o final de la jornada. c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. d) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, de dispondrá de un máximo de



16 horas anuales. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo. e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores. A los efectos de permisos, se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio. A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

a) Primer grado: cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

b) Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 31. Permiso para asuntos particulares.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta 3 días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en el artículo anterior. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previo acuerdo con la dirección de la entidad.

Artículo 32. Permiso para exámenes.

Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación, sin que excedan en su conjunto de 9 permisos al año.

En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para obtener el permiso de conducir.

Capítulo IX

Excedencias, jubilación

Artículo 33. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción. La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total. El trabajador excedente se reincorpora de manera automática a su puesto de trabajo, que ha sido cubierto durante ese tiempo con un contrato de sustitución. 2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por

ARAGÓN



naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las Entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. El período que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la Entidad para la que presta servicios. Durante el primer año del período de excedencia regulada en este apartado, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma.

Artículo 34. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical del ámbito superior.

Artículo 35. Suspensión.

Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Jubilación.

Obligatoria. Se fija como jubilación obligatoria la edad de 65 años, cubriendo el puesto del trabajador jubilado con un contrato de la misma naturaleza que el que desempeñaba la persona jubilada siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la ley del sistema general de la Seguridad Social a la hora de tener cubiertos todos los años exigibles de cotización para generar derecho a la pensión de jubilación.

Voluntaria.

Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el ámbito de la Intervención Social, se aplicará, como medida de fomento al empleo, que los trabajadores y trabajadoras con 64 años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de prestación de Seguridad Social que reglamentariamente les corresponda, con los requisitos establecidos en la ley del sistema general de la Seguridad Social a la hora de tener cubiertos todos los años exigibles de cotización para generar derecho a la pensión de jubilación. La empresa estará obligada a cubrir el puesto de trabajo vacante por un trabajador contratado con un contrato de la misma naturaleza que el que desempeñaba el trabajador jubilado.

Jubilación Parcial.



El personal podrá acogerse a la jubilación anticipada y parcial siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la ley general del sistema de la Seguridad Social a la hora de tener cubiertos todos los años exigibles de cotización para generar derecho a la pensión de jubilación, después de cumplir los 61 años, simultaneada con un contrato de trabajo de relevo por tiempo indefinido y en la jornada del trabajador jubilado. En éste caso, a petición del trabajador o trabajadora, se podrá acumular el tiempo de trabajo en período semestral.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Artículo 37. Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del ET y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes: 1. Ser informado previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del Régimen Sancionador, por las faltas graves o muy graves.

2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan. 3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes. 4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el art. 19 del ET y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención. 5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, uno para la información del Comité de Empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tableros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Siempre y cuando la empresa o entidad esté dotada de sistemas informáticos los trabajadores podrán utilizar dichos sistemas para comunicarse personalmente. La representación legal de los trabajadores usará dichos sistemas para sus comunicaciones hacia los trabajadores y sus Organizaciones Sindicales. 6. Las entidades facilitarán a los Comités de Empresa, Delegados de Personal, y Secciones Sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien en cada empresa o entidad.

Garantías de los/as representantes del personal:

Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala: De 1 a 25 trabajadores: 15 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas. De 51 a 100 trabajadores: 30 horas. De 101 a 250 trabajadores: 35 horas. De 251 en adelante: 40 horas.

ARAGÓN



La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente. Asimismo, se facilitarán tablonos de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablonos se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones Sindicales:

Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal. No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que un trabajador esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. En las empresas habrá tablonos de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones. Los sindicatos podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 60 o más trabajadores, o en aquellas en las que no existan delegados de personal, las organizaciones sindicales firmantes de este convenio podrán disponer de un delegado sindical, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa. La función del delegado sindical será la de defender los intereses del sindicato a la que representa y de sus afiliados en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal. La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas. Los delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegados/ de Personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

Asambleas:

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores, y el 30 por 100 en las de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas Negociadoras:

ARAGÓN



Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del Convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Acumulación de horas sindicales:

Se podrán acumular los créditos horarios de todos los representantes de los trabajadores, cuando éstos pertenezcan a un mismo sindicato, en uno o varios de ellos, pudiendo llegar hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes. En caso de que la acumulación horaria sea igual o superior al 50 % de la jornada ordinaria, ésta tendrá una duración mínima de seis meses, con un preaviso a la empresa mínimo de un mes para la correcta reorganización de la actividad.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

Artículo 38. Principios informadores.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las Entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la empresa en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado. La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 39. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave. Faltas leves: 1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo. 3. La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada. 4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo. 5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días. 6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada. 7. Las ofensas hacia sus compañeros. 8. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros. 9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, los usuarios, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

ARAGÓN



Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días. 3. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore. 4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención. 5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes. 6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes. 7. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros. 8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

2. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa. 3. La simulación de enfermedad o accidente. 4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas. 5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio y a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención. 6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore. 7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores. 8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso. 9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 5 días en el plazo de un mes. 10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa. 11. El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. 12. El acoso laboral. 13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes: 1. Por faltas leves: Amonestación verbal.

Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Por faltas graves:

ARAGÓN



Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

Despido.

Artículo 41. Procedimiento.

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción de expediente.

2. Para la imposición de sanciones graves o muy graves, será necesario expediente contradictorio previo, mediante el que se comunicará al interesado y a los representantes legales de los trabajadores en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los cinco días laborables siguientes a la comunicación escrita. 3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al Presidente del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 42. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Capítulo XII

Formación

Artículo 43. Comisión Sectorial de Formación.

En el marco del presente convenio se constituye, en el plazo máximo de seis meses, a partir de su entrada en vigor a Comisión Sectorial del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, ANFC, que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del convenio, 50% por las

ARAGÓN



organizaciones empresariales y 50% por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera: Por las Organizaciones Empresariales.

Por las Organizaciones Sindicales: CC.OO., UGT.

En acta que se adjunta al presente convenio figura el domicilio social, así como el reglamento de funcionamiento de dicha Comisión Sectorial. Igualmente se comunicará su constitución a la Fundación Tripartita para la Formación Continua.

Artículo 44. Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La empresa y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa. La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la empresa, centro o entidad, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente. La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera de los trabajadores y a la promoción. Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán dentro de la jornada laboral. La formación profesional en la empresa, centro o entidad, se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo. c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propio del trabajo. d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales. e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales. f) Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de los usuarios, al trabajador y a la dinámica de la empresa, centro o entidad.

En el caso de que el trabajador realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador abandonase la empresa antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 45. Desarrollo de la formación.

1. La Comisión Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación calendarizado anualmente de cursos a realizar por las empresas, todo ello en el plazo de nueve meses a la entrada en vigor del presente convenio.

2. La formación, cuando se determine como obligatoria por las entidades, se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado. 3. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 46. Permisos individuales de formación.

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

Las empresas pondrán todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador y a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial.

Artículo 47. Coste de la formación.

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

Artículo 48. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

Artículo 49. Criterios de selección en la asistencia a cursos.



Las empresas o entidades junto con la representación de los trabajadores elaborarán los criterios objetivos para la asistencia a los cursos de formación de los trabajadores, para ello se tendrá en consideración a los trabajadores no cualificados, a las mujeres así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo. Se valorará, en su caso, como preferencia la condición de personal temporal.

Capítulo XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 50. Seguridad y salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente. El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el art. 68 del E.T. y el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

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

Artículo 51. Participación del Personal en PRL.

Delegados/as de Prevención: Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité. Podrá ser nombrado Delegado de Prevención cualquier trabajador que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia

ARAGÓN



será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención. El empresario deberá facilitar a los delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Delegado Sectorial de Prevención:

Se nombrarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, hasta 5 Delegados Sectoriales de Prevención, en proporción a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los a los Delegados de Prevención, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el reglamento del propio Comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente Convenio. En ningún caso, las actuaciones de estos Delegados Sectoriales de Prevención prevalecerán sobre las de los Delegados de Prevención de las empresas. Donde no se hubiesen designado Delegados de Prevención en el ámbito empresarial, los Delegados Sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, los Delegados Sectoriales colaborarán con ellos.

Comité Central de Seguridad y Salud Laboral:

Se constituye un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito del propio convenio. Este Comité es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, del cual emanarán las directrices para las Comisiones de las Comunidades Autónomas. Dicho Comité se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno. Estará formado por doce representantes, seis por las Patronales firmantes del Convenio y otros seis por los Sindicatos firmantes del Convenio.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del Convenio.

2. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales. 3. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. 4. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y

ARAGÓN



determinación de medios en esta materia. 5. Asesoramiento técnico a la Empresa y representación del personal. 6. Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias. 7. Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiese designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo. 8. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la Empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la Empresa, especialmente en materia de:

Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

Participación en los Servicios de Prevención. Evaluación de los factores de riesgo. Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal. Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica. Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas. Estudio de epidemiología laboral. Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 52. Revisión médica.

La entidad garantizará a los trabajadores la vigencia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión tantas veces como fuese necesario durante el transcurso del año, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 53. Protección de la maternidad.

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Entidad procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a



su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 54. Servicios de prevención.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos: Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.

Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia. Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo. Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia. Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

El empresario deberá informar, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

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

Artículo 55. Formación en Salud Laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 56. Medidas de Emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa,, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de todo el personal, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.



Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas. En todo caso, el empresario deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración Autonómica.

Artículo 57. Gestión y protección medio ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este. Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 58. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora víctima de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo por esta causa, esta se producirá de forma automática en su mismo puesto que ha sido cubierto por un contrato en sustitución. 3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y no causarán merma en sus retribuciones.

Capítulo XIV

Mejoras sociales

Artículo 59. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los pares de calzado que sean necesarios al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 60. Manutención y alojamiento.

ARAGÓN



1. El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.

2. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Artículo 61. Seguros de responsabilidad civil.

Todas las entidades afectadas por este Convenio deberán contar con una póliza de seguros que garanticen la cobertura de responsabilidad civil del personal regulado por este Convenio Colectivo.

Se cubrirán los riesgos en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa en el ámbito penal. Se excluirán los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad y podrá tomar como referencia para establecer su importe, aquellas indicaciones marcadas en los contratos y pliegos de condiciones de los que la entidad sea adjudicataria.

Artículo 62. Complemento en situación de Incapacidad Temporal.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en situación de baja por maternidad, tendrán derecho a que las entidades les complementen la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su retribución mensual.

Asimismo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral las entidades abonarán un complemento por diferencia en la forma siguiente:

Hasta el 100% de su salario base desde el primer día de la baja médica hasta el día 45, ambos inclusive.

Hasta el 90% del salario base, en las bajas médicas desde el día 46 en adelante.

Capítulo XV

De las retribuciones

Artículo 63. Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva está constituida por: Retribuciones básicas: a) Salario base.

b) Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:



Estas se clasifican en: a) Funcionales.

b) De vencimiento periódico superior al mes. c) Otros complementos.

Todas las retribuciones, para los trabajadores con jornada inferior a la prevista en el artículo 20 de este Convenio, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Mediante negociación colectiva se podrán adaptar a cada ámbito la estructura retributiva, conteniendo las retribuciones complementarias más adecuadas al desarrollo de cada actividad.

Artículo 64. Salario base.

1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo de la categoría que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la Tabla Salarial que aquí se detalla y que tendrá efectos de 1 de enero de 2007. 3. La revisión salarial se ajustará en su caso, a lo establecido en el artículo 74.

Tabla salarial 2007				
Grupo profesional	Subgrupo	Descripción	Salario base mensual	Salario base anual
Grupo 1.		Director/a, jefe/a o coordinador/a de departamento o de área.	1.766,79	24.735,00
Grupo 2.		Mandos intermedios: Responsable, Coordinador/a de programa proyecto equipo.	1.570,36	21.985,00
Grupo 3.	Personal altamente especializado.	Licenciados/as: Psicólogo/a, Abogado/a, Pedagogo/a, Médico/a, etc.	1.431,07	20.035,00
	Personal altamente especializado.	Diplomaturas: Trabajador/a Social, Educador/a Social, Técnico de Admón. y Gestión, etc.	1.277,50	17.885,00
	Personal cualificado.	Integración Social, Animación Sociocultural, Monitorado de Ocio y Tiempo Libre, etc.	1.134,64	15.885,00
Grupo 4.		Personal Auxiliar y de Servicios; Conserjería, Conducción, Limpieza, Cocina, Auxiliar.	848.93	11.885,00

Artículo 65. Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán los meses de junio, hasta del día 30, y diciembre, hasta del día 20.



2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporcional al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y complementos funcionales.

Artículo 66. Complementos salariales funcionales.

Estos complementos no tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán mientras el trabajador desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos, contemplándose para los supuestos siguientes: A. Superior categoría. Cuando un trabajador sea designado para realizar trabajos de superior categoría, se le abonará la diferencia de sueldo entre la categoría que ostenta y la que ejerza desde el primer día de la realización de los trabajos.

B. Trabajo nocturno. Los trabajadores que realicen su actividad en horario de noche, conforme lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio, percibirán un plus del 25% sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan. C. Trabajo a turnos. Por el trabajo realizado en turnos alternos o rotatorios o bien en forma de corretornos, según lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio, se tendrá derecho a un complemento de 150 euros/mes. D. Trabajo en domingos y/o festivos. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.2, los trabajadores que realicen su actividad en domingos y/o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25% del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla. El complemento del 25 %. E. Libre disponibilidad. Cuando los trabajadores realicen su actividad en régimen de libre disponibilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio, percibirán un plus del 5% sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan, más una compensación en descanso del 25% por cada hora realizada al margen de su jornada ordinaria. F. Se establece el plus de antigüedad como la cuantía que se abona por cada tres años de servicio prestados en la empresa. G. Se establece el plus transporte como la cuantía que mensualmente se devengará, en concepto de compensación por gastos de traslado. Este plus no se devengará durante las vacaciones anuales, ni en las pagas extraordinarias, por lo que el importe anual se establece sobre 11 meses.

Artículo 67. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo trimestral, excedan la jornada establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 35.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán al 175 % del valor hora ordinaria en cualquiera de los dos supuestos. En caso de que se abonen en metálico, se utilizará la siguiente fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

Salario base anual + Retribuciones complementarias

Jornada anual. No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de cincuenta horas.



Artículo 68. Cláusula de Revisión Salarial.

Anualmente se incrementarán todas las retribuciones contenidas en la tabla anexa según las previsiones oficiales de incremento de I.P.C. para ese año. En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC establecido por el ÍNE), registrara al 31 de diciembre del año un incremento superior al de las previsiones, se revisarán las retribuciones incrementándolas en dicha diferencia porcentual, a los efectos de que las retribuciones resultantes sirvan de base para el incremento retributivo del año siguiente. En este caso, la revisión salarial tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de ese año, abonándose dicha diferencia retributiva durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 69. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto será incrementada en un 100%.

En el supuesto de no haber sido compensados con descanso en día distinto, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonadas según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor festivo especial} = \text{salario mensual} \times 2$$

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que cada Comunidad Autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

Artículo 70. Cláusula de descuelgue en las empresas en pérdidas.

Las empresas o entidades que acrediten objetiva, documental y fehacientemente pérdidas en el conjunto de los dos ejercicios contables anteriores, siempre que su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales recogidas en este I Convenio Colectivo, podrán solicitar de la Comisión Paritaria, con comunicación a la representación legal de sus trabajadores, la no aplicación de las referidas tablas salariales. Tal solicitud deberá efectuarse en el plazo máximo de sesenta días desde la fecha de la publicación en el Boletín Oficial de del Estado del presente Convenio o de la correspondiente revisión salarial anual.

Simultáneamente a la comunicación a la Comisión Paritaria, la empresa o entidad iniciará negociaciones con la representación de los trabajadores en la empresa, si la hubiere, para proponer los criterios a presentar a la Comisión Paritaria. La negociación no excederá de quince días y, a su finalización, se comunicarán las propuestas a la Comisión Paritaria. Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán mostrar a la representación legal de los trabajadores y a la Comisión Paritaria la documentación legal contable auditada en aquellas empresas que tengan tal obligación legal, así como una Memoria sobre la viabilidad de la empresa. Los representantes de



los trabajadores están obligados a observar respecto de todo ello sigilo profesional. Las diferencias salariales dejadas de percibir sobre los incrementos salariales del Convenio Colectivo se harán efectivas una vez saneada la situación de la empresa, previo acuerdo con la representación de los trabajadores en cuanto al tiempo que se determine la percepción. La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 30 días naturales, desde la fecha en la que se presenten las propuestas. En el supuesto de admitir el descuelgue fijará el incremento salarial a aplicar. Si la Comisión Paritaria no lograra acuerdo la propuesta se someterá a arbitraje.

Capítulo XVI

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 71. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC).

1. Con fecha 29 de diciembre de 2004, las organizaciones sindicales, confederación sindical de comisiones obreras (CC.OO.) y unión general de trabajadores (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales, confederación española de organizaciones empresariales (CEOE) y confederación española de la pequeña y mediana empresa (CEPYME), de otra, suscribieron el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), posteriormente, con fecha 29 de enero de 2005 se publicó en el BOE el III acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. (ASEC-III).

2. Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Texto Refundido del estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al ASEC III, así como a cualquier acuerdo que lo sustituya.

Disposición transitoria I. Equiparación salarial gradual.

1. Aquellas empresas o entidades en las que la aplicación de las tablas retributivas, supongan un incremento en la masa salarial total de la empresa de más de un 15% sobre los costes retributivos existentes a 31 de diciembre de 2006, podrán proponer, ante la Comisión Paritaria, la aplicación gradual de las tablas del convenio en dos años, a fin de que en 2007 se repercuta al menos el 50% de la diferencia existente entre las retribuciones efectivamente abonadas en 2006 y las previstas en la tabla salarial para 2007, fijando, como retribuciones de 2008, el íntegro de las tablas salariales que a esa fecha sean aplicables para el presente Convenio Colectivo.

Las entidades que acrediten las circunstancias contenidas en el párrafo anterior, y deseen acogerse a la equiparación salarial gradual aquí contenida, deberán notificarlo a la representación legal de los trabajadores y remitir a la Comisión Paritaria, en el plazo de 60 días desde la publicación del Convenio en el BOE, la propuesta completa de equiparación con la documentación justificativa de la situación retributiva (masa salarial desglosada por conceptos retributivos) de la entidad o empresa. La Comisión Paritaria emitirá resolución de autorización en el plazo de 60 días, contados desde la recepción de la propuesta. 2. En el supuesto de entidades que a la publicación del presente convenio tengan en ejecución proyectos o programas en los que la aplicación de las tablas retributivas supongan un incremento de más de un 10% en la masa salarial de los trabajadores adscritos a los mismos, si solicitaran la aplicación gradual de las tablas a dichos trabajadores, se aplicará el procedimiento descrito en el punto anterior.

Disposición transitoria II. Adecuación Retributiva de Categorías.

ARAGÓN



Hasta que se ultime el proceso de clasificación profesional previsto en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo, las empresas y entidades, mediante la negociación oportuna con la representación de los trabajadores, procederán a adecuar provisionalmente sus retribuciones a las previstas para los grupos y subgrupos contemplados en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo

Las empresas o entidades dispondrán de 3 meses contados a partir de la publicación del Convenio para efectuar esta adecuación, que se entenderá provisional y no consolidable hasta la aplicación de la definitiva clasificación profesional. En cualquier caso, la presente adecuación tendrá efectos retroactivos desde el uno de enero de dos mil siete.

Disposición adicional. Articulación de la negociación a través del reconocimiento de Convenios Colectivos preexistentes en el Sector de Intervención Social.

La necesidad de cohesión y organización del nuevo ámbito Estatal de Negociación Colectiva, obliga a la concordancia y reconocimiento dentro de este sector de la Negociación Colectiva preexistente a este convenio y cuyo desarrollo por parte de entidades y Organizaciones Sindicales en buena medida han sido el motor de arranque de este nuevo ámbito como sector.

Este I Convenio Colectivo Marco Estatal del Sector de Acción e Intervención Social, articula y vertebrará la futura negociación colectiva en el sector, siendo necesaria la petición de autorización para la apertura de futuras negociaciones en ámbitos territoriales inferiores y de empresa. Así quedan expresamente comprendidos como convenios en desarrollo de la Negociación Colectiva de este I Convenio Colectivo Marco Estatal del Sector de Acción e Intervención Social:

Convenios sectoriales territoriales:

1. Convenio colectivo territorial de Bizkaia del Sector de Intervención Social.

Resolución de 24 de febrero de 2006, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Intervención Social.

Código Convenio número 4806185.

2. I Convenio Colectivo del Sector de Acción e Intervención Social de la Comunidad de Madrid.

ANEXO I Documentación descuelgue

Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

Ingresos de los dos años anteriores.

ARAGÓN



Modelo 190 de los dos años anteriores. Modelo 347 de los dos años anteriores. Liquidaciones de I.V.A. e ingresos trimestrales de los dos años anteriores. C1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores. Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría. Balance de los dos años anteriores. Liquidación del impuesto de Sociedades de los dos años anteriores. Cuenta de explotación de los dos años anteriores. Subvenciones (en su caso) recibidas de Administraciones Públicas en los dos años anteriores. Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores. Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años. Listado de contratos con las Administraciones Públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores. Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue. Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.

Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la Comisión Paritaria.

ANEXO II Aplicación de la Ley de Igualdad

El proyecto de ley de Igualdad será de aplicación plena, a su entrada en vigor, a todas las empresas comprendidas en este sector. La aplicación de todos los mecanismos comprendidos en la misma para la consecución de la igualdad plena y eficaz entre hombres y mujeres, será uno de los principios orientadores inapelables en todas las entidades y empresas comprendidas en el sector así como su puesta en práctica entrará dentro de los objetivos de la organización del trabajo por parte de las entidades y empresas, constituyéndose en derechos irrenunciables de los trabajadores. Asimismo, se contemplará la elaboración de planes de igualdad en aquellas empresas de más de 250 trabajadores.

ANEXO III Cláusula de género neutro

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Madrid, 12 de marzo de 2007.-FSAP-CCOO, Fdo.: José Gálvez i Miguel, S.º Acción Sindical.-FSP-UGT, Fd.: Mª del Carmen Barrera Chamorro, S.ª Acción Sindical.-AESAP, Fdo.: Amelia Clara i Quintana.

Acuerdo de modificación del ámbito temporal y sobre la clasificación profesional del I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social.

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del ámbito temporal y sobre la clasificación profesional del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención

ARAGÓN



Social (publicado en el B.O.E. de 19.06.2007), (Código de Convenio n.º 9916085), que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2008, de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FSP-UGT y FSAP-CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de abril de 2008.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

***Acta de la comisión negociadora del I convenio colectivo marco
estatal de Acción e intervención social***

En Madrid, a las 16.00 horas del día 20 de Febrero de 2008, en la sede de Comisiones Obreras, sita en la calle Cardenal Cisneros, núm. 65,

REUNIDOS

D.ª Carmen Barrera Chamorro, en representación de la FSP-UGT. D.ª Pilar Mármol Bris, en representación de la FSP-UGT. D. José Gálvez Miguel, en representación de la FSAP-CC.OO. D.ª Marga Pérez Navarro, en representación de la FSAP-CC.OO. D.ª Amélia Clara i Quintana, en representación de la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (A.E.S.A.P). D.ª Irene Sánchez Ramírez, en representación de la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (A.E.S.A.P).

ACUERDAN

Primero.-Que la Presidencia de la Mesa para la presente reunión la ostentará FSAP-CC.OO, mientras que la Secretaría la asumirá AESAP.

Segundo.-Se acuerda por unanimidad que la aplicación del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social, a todos sus efectos, y por ende a efecto de la retroactividad, sea desde la fecha de su publicación, el 19 de junio del 2007. Tercero.-Se aprueba por unanimidad la propuesta de clasificación profesional por categorías presentada por AESAP, previo estudio de la misma efectuado por las otras dos organizaciones, y se acuerda una única rectificación consistente en la eliminación de la categoría profesional «Cocinero», encuadrada en el Grupo Profesional IV.



Categorías profesionales	Grupo profesional	Subgrupo profesional
Abogado/a	3	3.1
Administrador/a de servicios de internet	3	3.3
Administrador/a de servidores y páginas web	3	3.3
Administrativo/a comercial	3	3.3
Administrativo/a contable	3	3.3
Administrativo/a de bases de datos	3	3.3
Administrativo/a de redes	3	3.3
Administrativo/a facturación	3	3.3
Administrativo/a recursos humanos	3	3.3
Agente de cooperación y codesarrollo	3	3.3
Agente de desarrollo local	3	3.3
Agente de desarrollo social	3	3.3
Agente de igualdad de oportunidades	3	3.3
Agente dinamizador	3	3.3
Analista funcional	3	3.3
Analista programador	3	3.3
Animador/a de actividades físico-deportivas	3	3.3
Animador/a de calle	3	3.3
Animador/a en ocio y tiempo libre	3	3.3
Animador/a infantil	3	3.3
Animador/a sociocultural	3	3.3
Antropólogo/a social	3	3.1
Archivo/ unidad de historias clínicas	3	3.3
Asesor/a / Informador/a	3	3.3
Asesor/a psicopedagógico/a	3	3.1
Asistente/a de atención domiciliaria	3	3.3
Auditor/a	3	3.1
Auditor/a de formación	3	3.1
Auditor/a laboral	3	3.1
Auxiliar administrativo/a comercial	4	
Auxiliar administrativo/a contable	4	
Auxiliar administrativo/a facturación	4	
Auxiliar administrativo/a recursos humanos	4	
Auxiliar enfermería	4	
Auxiliar enfermería en geriatría	4	
Auxiliar enfermería en hospitalización	4	
Auxiliar enfermería en rehabilitación	4	
Auxiliar enfermería en salud mental y toxicomanías	4	



Ayudante/auxiliar cocina	4	
Camarero/a pisos	4	
Celador/a sanitario	4	
Cocinero/a	3	3.3
Conductor/a	4	
Consultor/a de alimentación	3	3.3
Contable	3	3.2
Coordinador/a de actividades polideportivas	3	3.3
Coordinador/a de proyectos de intervención social	3	3.2
Cuidador/a de personas	3	3.3
Dietista	3	3.3
Educador/a de discapacitados	3	3.3
Educador/a infantil	3	3.3
Educador/a sanitario	3	3.3
Empleado/a de hogar	4	
Enfermero/a	3	3.2
Evaluador/a de diseño de programas educativos	3	3.1
Evaluador/a de proyectos	3	3.2
Fisioterapeuta	3	3.2
Formador/a de formadores	3	3.2
Formador/a ocupacional	3	3.3
Gestor/a financiero/a	3	3.3
Intérprete de la lengua de signos de una Comunidad Autónoma	3	3.3
Intérprete de la lengua de signos española	3	3.3
Intérprete del sistema de signos internacional	3	3.3
Jefe/a de economato y bodega	3	3.3
Logopeda	3	3.2
Maestro/a en educación especial	3	3.2
Maestro/a especialista en problemas del lenguaje y auditivos	3	3.2
Mediador/a	3	3.2
Mediador/a sociolaboral	3	3.2
Medicina general	3	3.1
Monitor/a de actividades de tiempo libre infantil y juvenil	3	3.3
Nutrólogo/a	3	3.1
Orientador/a	3	3.2
Orientador/a laboral	3	3.2
Orientador/a profesional	3	3.2
Orientador/a sociolaboral	3	3.2
Personal de limpieza	4	
Programador/a	3	3.3



Programador/a con lenguajes orientados a objetos y bases de datos relacionales	3	3.3
Programador/a de sistemas informáticos	3	3.3
Propector/a de empleo	3	3.2
Psicólogo/a	3	3.1
Psiquiatra	3	3.1
Responsable de planta	3	3.3
Secretario/a	3	3.3
Secretario/a dirección	3	3.3
Sociólogo/a	3	3.1
Técnico/a administrativo/a general	3	3.2
Técnico/a comercial	3	3.3
Técnico/a de acompañamiento laboral	3	3.3
Técnico/a de codificación	3	3.3
Técnico/a de formación	3	3.3
Técnico/a dietética y nutrición	3	3.3
Técnico/a en análisis del trabajo	3	3.3
Técnico/a en animación comunitaria	3	3.3
Técnico/a en animación cultural	3	3.3
Técnico/a en animación de tiempo libre	3	3.3
Técnico/a en asistencia domiciliaria	3	3.3
Técnico/a en asistencia psicológica a víctimas	3	3.1
Técnico/a en atención especializada para enfermos de alzheimer	3	3.3
Técnico/a en atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes	3	3.3
Técnico/a en control de calidad (normas iso)	3	3.3
Técnico/a en dietética y nutrición	3	3.3
Técnico/a en diseño de medios didacticos	3	3.3
Técnico/a en documentación sanitaria	3	3.3
Técnico/a en educación de habilidades de autonomía personal y social	3	3.3
Técnico/a en enfermedades laborales	3	3.2
Técnico/a en enfermería de psiquiatría y salud mental	3	3.2
Técnico/a en enfermería geriátrica	3	3.2
Técnico/a en enfermería sociosanitaria	3	3.2
Técnico/a en estudios de mercado	3	3.1
Técnico/a en evaluación y control de calidad de la prestación sanitaria	3	3.3
Técnico/a en higiene de los alimentos	3	3.3
Técnico/a en información y asesoramiento en sistemas y aplicaciones informáticas	3	3.3
Técnico/a en intervención social	3	3.3
Técnico/a en inserción ocupacional	3	3.3
Técnico/a en mantenimiento de redes de área local	3	3.3

ARAGÓN



Técnico/a en mantenimiento de servicios de internet	3	3.3
Técnico/a en marketing	3	3.2
Técnico/a en marketing social	3	3.2
Técnico/a en nutrición comunitaria y salud pública	3	3.2
Técnico/a en prevención de riesgos laborales	3	3.3
Técnico/a en prevención enfermedades laborales	3	3.2
Técnico/a en prevención y tratamiento toxicomanías	3	3.2
Técnico/a en programas de ayuda a domicilio	3	3.3
Técnico/a en programas de prevención e inserción de personas en situación de riesgo de marginación social	3	3.3
Técnico/a en psicomotricidad	3	3.3
Técnico/a en rehabilitación del lenguaje	3	3.2
Técnico/a en reinserción laboral	3	3.3
Técnico/a en seguridad de redes y sistemas	3	3.3
Técnico/a en seguridad informática	3	3.3
Técnico/a experto en pruebas de personalidad y clasificación topológica	3	3.1
Técnico/a gerocultor/a	3	3.3
Técnico/a gestor/a administrativo/a	3	3.3
Técnico/a gestor/a cobros y solvencia	3	3.3
Técnico/a gestor/a contabilidad y auditoría	3	3.3
Técnico/a gestor/a de centros de día	3	3.2
Técnico/a gestor/a de colocación	3	3.3
Técnico/a gestor/a de empleo	3	3.3
Técnico/a gestor/a de formación	3	3.3
Técnico/a gestor/a de proyectos	3	3.3
Técnico/a higiene y salud laboral	3	3.2
Técnico/a informático/a	3	3.3
Técnico/a recursos humanos	3	3.2
Técnico/a software ofimático	3	3.3
Telefonista/ recepcionista	4	
Trabajador/a familiar	3	3.3
Tutor/a de formación	3	3.2
Tutor/a en el acompañamiento a la inserción laboral	3	3.3

Acuerdo de introducir nuevas categorías profesionales en

ARAGÓN



la clasificación profesional del I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social.

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de introducir dos nuevas categorías profesionales en la clasificación profesional del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social (publicado en el B.O.E de 19-6-07), (Código de Convenio n.º 9916085), que fue suscrito con fecha 8 de julio de 2008, de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FSP-UGT y FSAP-CC.OO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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 resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de julio de 2008.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

Acta de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social

En Barcelona a las 10.30 horas del día 8 de julio de 2008, en las oficinas de la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona, sitas en la Calle Tres Senyores, núm. 1, 08024 de Barcelona,

REUNIDOS

D.ª Carmen Barrera Chamorro, en representación de la FSP-UGT.

D.ª Pilar Mármol Bris, en representación de la FSP-UGT. D. José Gálvez Miguel, en representación de la FSAP-CC.OO. D.ª Marga Pérez Navarro, en representación de la FSAP-CC.OO. D.ª Amèlia Clara i Quintana, en representación de la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (A.E.S.A.P). D.ª Irene Sánchez Ramírez, en representación de la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (A.E.S.A.P).

ACUERDAN

Primero.-Que la Presidencia de la Mesa para la presente reunión la ostentará AESAP, mientras que la Secretaría la asumirá FSAP-CC.OO.

ARAGÓN



Segundo.-Se aprueba por unanimidad la introducción de dos nuevas categorías profesionales a la clasificación profesional del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social, publicada en el BOE núm. 90, de 14 de abril de 2008, mediante Resolución de 1 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, concretamente de las siguientes:

Categorías profesionales	Grupo profesional	Subgrupo profesional
Educador/a social	3	3.2
Trabajador/a social	3	3.2

Sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social.

Visto el fallo de la sentencia de fecha 22 de diciembre de 2008 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 164/2007 seguido por la demanda de AOTSPIJF, AOTSJJ, AEEISS, ANESOC, Federación Nacional de Centros y Servicios de Mayores (F.N.M.), FSS-CC.OO, Confederación Española de Atención a la Dependencia, Federación LARES, A.E.S.E.S. y Asociación Estatal de organizaciones de acción e intervención social, contra FSP-UGT, UGT, CC.OO AESAP, FSAP, Julio Fernández Garrido (Presidente Comisión), Asociación Empresas APIME, Confederación General del Trabajo y Ministerio Fiscal sobre impugnación de Convenio colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de Hecho

Primero.-En el Boletín Oficial del Estado de 19 de junio de 2007 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de junio de 2007 en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el Boletín Oficial del Estado el I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social.

Fundamentos de Derecho

Primero.-De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y este hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquel se hubiere insertado.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

ARAGÓN



Primero.-Ordenar la inscripción de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 22 de diciembre de 2008 recaída en el procedimiento n.º 164/2007 relativa al I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de enero de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000164/2007.

Tipo de Procedimiento: Demanda.

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: AOTSPIJF, AOTSJJ, AEEISSS, ANESOC, Fed. Nac. Ctros y Serv. Mayores (F.N.M.), FSS-CC.OO., Con. Española de Atención a la Dependencia, Federación LARES, A.E.S.E.S., Asoc. Est.Organ.de Acc. e Intervención Social.

Codemandante:

Demandado : Ministerio Fiscal, FSP-UGT, U.G.T., CC.OO., AESAP, FSAP, Julio Fdez. Garrido (Pte Comisión), Asoc. Empresas APIME, Confederación General del Trabajo.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan José Navarro Fajardo.

Sentencia n.º 0083/2008

Ilmo. Sr. Presidente: D. Enrique Félix de No Alonso-Misol.

Ilmos. Sres. Magistrados:

ARAGÓN



D. Juan José Navarro Fajardo.

D.^a María Paz Vives Usano.

Madrid, a veintidós de diciembre de dos mil ocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

En Nombre del Rey

Ha dictado la siguiente

Sentencia

En el procedimiento 0000164/2007, 206/07, 207/07, 208/07, 209/07, 212/07, 213/07 y 215/07 seguido por demandas de AOTSPIJF, AOTSJJ, AEEISSS, ANESOC, Fed. Nac. Ctros y Serv. Mayores (F.N.M.), FSS-CC.OO., Con.Española de Atención a la Dependencia, Federación LARES, A.E.S.E.S., Asoc. Est.Organ.de Acc.e Intervención Social, contra Ministerio Fiscal, FSP-UGT, U.G.T., CC.OO., AESAP, FSAP, Julio Fdez. Garrido (Pte. Comisión), Asoc. Empresas APIME, Confederación General del Trabajo sobre impugnación de convenio. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Juan José Navarro Fajardo.

Antecedentes de hecho

Primero.-Según consta en autos, el día 3 de septiembre de 2007 se presentó demanda por AOTSPIJF, AOTSJJ contra AESAP, FSAP, FSP, Julio Fdez. Garrido (Pte. Comisión), AEEISSS, Asoc. Empresas APIME, ANESOC y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio.

Segundo.-La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 11 de diciembre de 2007 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.-Con fechas 20,21,22, 23 y 27-11-07 y 3-12-07 se presentaron demandas por Federación N. de Centros y Servicios de Mayores (FNM), FSS-CC.OO. y Federación LARES, Confederación Española de Atención a la Dependencia, AEEISSS, AESES, ANESOC y Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención Social en reclamación por Impugnación de convenio registrándose con los números 206/07,207/07,208/07,209/07,212/07,213/07 y 215/07 y acordándose su acumulación a los ya registrados con el n.º 164/07 en autos dictados por la

ARAGÓN



Sala en fechas 23 y 28 11-07 y 10-12-07, fijándose como nueva fecha de señalamiento la audiencia del día 11 de diciembre de 2007.

Cuarto.-Tras los distintos trámites que constan en autos, la Sala con fecha 4 de julio de 2008 dictó providencia acordando citar a las partes para el día 17 de diciembre de 2008 para la celebración de los actos de conciliación o juicio en su caso.

Quinto.-Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, no compareciendo citados en forma Confederación Española de Atención a la Dependencia y Federación Nacional Centros y Servicios Mayores (F.N.M), y previo intento fallido de avenencia, se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.-El día diecinueve de julio de 2006, en la sede de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Madrid, sita en la calle San Bernardo, 49, se constituyó la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social integrada por las siguientes Asociaciones: por el banco empresarial AEEISSS, AESAP, APIME, AOTSJJ, ATSPIJF y ANESOC; y por la parte sindical FSP-UGT y FSAP-CC.OO.

En dicha reunión, las asociaciones y sindicatos citados, tras reconocerse recíprocamente capacidad, legitimidad y representatividad la constituir la mesa de la Comisión Negociadora, diseñaron los diferentes ámbitos del Convenio, funcional con sus exclusiones, que luego no han sido respetadas en el texto articulado, ámbito territorial, personal etc., y se dejó estructurada la negociación de lo que iba a ser el Convenio Marco del sector. Para finalizar se convocó la siguiente reunión el 27 de septiembre de 2006 y se propuso como Presidente de la Mesa al Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales D. Julio Fernández Garrido, así como una Secretaría que inicialmente sería rotatoria entre los partícipes (folios 347, 348 y 349 de las actuaciones).

Segundo.-En la fecha señalada, es decir, el 27 de septiembre de 2006, se volvió a reunir la Comisión Negociadora en los mismos locales y bajo la Presidencia de D. Julio Fernández Garrido que quedó nombrado por unanimidad y aceptó el cargo.

En esta reunión, y entre otras cuestiones de índole logística, se determinó que la Secretaría de actas la desempeñaría la bancada patronal, y en concreto en aquella ocasión la representante de la demandada AESAP Dña. Amelia Clara i Quintana; se aprobó el acta de la anterior reunión, se determinó que la representación quedaría configurada por «hasta nueve representantes mas tres asesores por bancada», que la representación del banco social sería «paritaria» y que «las organizaciones patronales en la próxima reunión de esta comisión negociadora presentarán su distribución representativa en la bancada empresarial». Se convocó a los asistentes a la siguiente reunión el día 29 de octubre.

En documento manuscrito anexo al acta de la reunión de 27 de septiembre, y fechado el mismo día, los miembros del banco empresarial, en cumplimiento de lo acordado con la parte social, suscribieron un documento de reconocimiento de representatividad dentro del sector en el

ARAGÓN



que a AEEISSS se le adjudicaba un 22,5%, a la demandada AESAP un 22,5%, a ANESOC UN 22,5%, y a mis representadas AOTSJJ un 12,5% y a AOTPSIJF un 10%, y por último a APIME un 10%. El documento fue suscrito «en prueba de conformidad» por todos los aludidos, entre los que obviamente estaba la representante de la demandada AESAP, doña Amelia M. Clara i Quintana (folios 27, 28 y 29).

Tercero.-Habiendo surgido determinadas dificultades, entre ellas las relativas a la denominación e identidad de la asociación comparecida como Anesoc, se planteó por alguna o algunas de las representaciones la necesidad de volver a empezar y constituir una nueva comisión negociadora, lo que no fue aceptado por las restantes (folio 397).

Cuarto.-Después de varias vicisitudes y el abandono de la negociación por la mayoría de las asociaciones empresariales, se prosiguió la misma por la asociación demandada AESAP y las mentadas organizaciones sindicales FSP-UGT y FSAPCC.OO., hasta llegar al 12 de marzo de 2007, en que las partes intervinientes en la denominada reunión de cierre de la negociación redactan y firman el acta final (folio 453, 454 y 455) de la comisión negociadora del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social. Según consta en este acta, asistieron a esta reunión, aparte del Presidente de la mesa, doña Amelia Clara i Quintana en representación de la Patronal AESAP, y, de otra parte, doña María del Carmen Barrera Chamorro y don Pepe Gálvez Miguel, en representación de FSP-UGT y CC.OO., respectivamente.

Quinto.-Por resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de junio de 2007 se ordenó la inscripción del convenio negociado, denominado I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social, y se dispuso su publicación en el Boletín Oficial del Estado, publicación que tuvo lugar en el BOE de 19 de junio de 2007 (folio 620).

Sexto.-Por la prueba pericial practicada en el acto del juicio puede aceptarse, a título meramente orientativo o estimativo, que el número de trabajadores ocupados en el sector acotado como ámbito de aplicación del repetido convenio puede situarse alrededor de ciento cuarenta o ciento cuarenta y cinco mil trabajadores.

Puede aceptarse también como hecho no controvertido, que la asociación patronal demandada, AESAP, asocia a más del 10 por ciento de las empresas del sector y que estas empresas ocupan al menos el 22,50 por ciento de los trabajadores del mismo. Y aunque esta patronal afirma tener una representatividad de al menos el 58 por 100 de los trabajadores del sector, lo cierto es que no existe ninguna prueba concluyente al respecto.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.-En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Procesal Laboral 2/1995, de 7 de abril, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de la prueba documental a que se hace referencia en los respectivos hechos probados, en la prueba pericial practicada para establecer sobre el número de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio a negociar, y de las alegaciones de las partes que no han sido controvertidas de contrario.



Para el examen de las cuestiones relacionadas con la supuesta concurrencia invasiva del convenio impugnado, los datos decisivos se encuentran en el propio convenio, en los preceptos que delimitan su ámbito funcional y temporal de este convenio, y en los que delimitan esos mismos ámbitos en el convenio supuestamente invadido.

Segundo.-En el presente proceso se insta por las organizaciones patronales y sindicales demandantes la nulidad del denominado I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social (publicado en el BOE de 19 de junio de 2007).

En síntesis, las causas de impugnación que se esgrimen son dos: La primera y principal, la falta de representatividad decisoria o negociadora de la única asociación patronal que lo suscribió, AESAP; y, la segunda, alegada con carácter subsidiario por dos codemandantes, la concurrencia invasiva del referido convenio en el ámbito funcional de otros convenios ya publicados.

Por razones sistemáticas evidentes, deben analizarse en primer término las demandas que aducen la referida falta de representatividad, dado que su eventual estimación, haría innecesario examinar las restantes.

Tercero.-La mayor parte del juicio se ha consumido en alegaciones y preguntas relacionadas con el número de trabajadores que ocupan las empresas asociadas a la patronal demandada, AESAP. Las entidades demandantes niegan que esta asociación tenga el 58 por 100 del número total de los trabajadores, y solo le reconocen un porcentaje del 22,5 por 100, por lo que le niegan capacidad plena y decisoria negociar y aprobar con su sólo presencia y su único voto favorable el referido convenio colectivo marco con el carácter de estatutario. La verdad es que, de la totalidad de lo actuado, la Sala no ha podido deducir ni siquiera de modo estimativo o aproximado si, como alega esta asociación patronal, su representatividad alcanza o no el 58 por 100, por el número de trabajadores afectados por el convenio.

Ciertamente, la doctrina jurisprudencial sobre la distribución de la carga de la prueba en las reclamaciones jurisdiccionales sobre representatividad para suscribir un convenio colectivo ha declarado de manera reiterada que, aprobado el convenio y reconocida a la asociación patronal demandada una capacidad negociadora suficiente por los integrantes del banco social, se presume que quienes participan en la negociación y conclusión de un convenio colectivo tienen representatividad suficiente, mientras que quienes la impugnan han de soportar la carga de la prueba de la falta de representatividad de quienes han participado en la negociación colectiva impugnada.

Pero dicho esto, hay que decir también que para la validez y regularidad de los acuerdos colectivos estatutarios es condición necesaria, pero no suficiente, que los firmantes del acuerdo final tengan el índice de representatividad exigido, es decir, que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. Dicho de otro modo, aunque se acepte como hipótesis de estudio que la asociación patronal AESAP contaba con la legitimación decisoria suficiente, el convenio aprobado (con su solo voto favorable en el banco empresarial) no permitiría la adopción de acuerdos, que, conforme a lo prevenido en el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Cuarto.-Examinemos si esta exigencia se cumple en el supuesto enjuiciado. Para ello, debemos partir del hecho probado de que la mesa negociadora quedó constituida por nueve representantes más tres asesores por bancada (acta de constitución fechada el 19 de julio de 2006 y que se recoge a los folios 347, 348 y 349 de las actuaciones).



Pues bien, como el art. 89.3 del ET exige el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, es indiscutible que tal mayoría no puede alcanzarse con el voto favorable de uno solo (el representante de AESAP) de los integrantes de un banco social integrado, como queda dicho, por seis personas.

Podría argüirse que finalmente la comisión negociadora quedó integrada únicamente por los representantes sindicales, de un lado, y por la asociación empresarial AESAP, de otro; pero tal hecho no está demostrado, esto es, no está demostrado, mediante las correspondientes actas firmadas, que, después de que quedara constituida la primera mesa negociadora, se constituyera formalmente otra nueva, con distinta composición, para reiniciar la negociación del convenio.

Podría argumentarse también que la mayoría exigida a cada banco (el social y el empresarial) ha de entenderse cumplida por el hecho de que hayan respaldado el acuerdo final el representante o representantes que ostenten una representación mayoritaria en el sector; pero no es esto lo que, salvo en ocasiones aisladas, ha declarado la jurisprudencia laboral al interpretar el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, que lo que dispone es que los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que, por lógica, deben ser las que formen la comisión negociadora en el momento de su constitución formal.

En efecto, como señala la STS de 5 de noviembre de 2002, lo que se contempla y valora es la decisión personal de cada uno de los componentes de cada una de las dos representaciones, sin atender a la intensidad de la representación que les ha llevado respectivamente a formar parte de la comisión negociadora. Dicho de otro modo, la mayoría exigida hay que entenderla referida al número de miembros (la mitad más uno) de cada una de las representaciones, con independencia de la representatividad de cada uno de ellos, dado que la exigencia de una determinada representatividad se constriñe legalmente al momento de establecer la legitimación básica para negociar (art. 87 del ET) y la requerida para configurar la comisión negociadora (art. 88.1 del mismo estatuto).

Tal es la verdadera exigencia contenida en el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, precepto que no contiene ninguna referencia al grado de representatividad concreta ostentada en el ámbito del convenio a negociar, una vez que la representación de que se trate ha acreditado su legitimación inicial exigida para formar parte de la comisión negociadora; de manera que solamente alcanzarán eficacia los pactos que estén avalados por el voto favorable de la mayoría de los integrantes de cada una de las dos representaciones.

Como se ha dicho muy gráficamente, la votación aquí se personaliza o individualiza, de modo que se atiende al número de componentes de cada representación para medir la suficiencia de la votación favorable.

Centrándonos en el supuesto objeto de debate, tenemos que de los seis representantes del banco empresarial en la comisión negociadora, tal como quedó constituida en su día, solo votó el único representante de la asociación patronal AESAP, por lo que es del todo evidente el acuerdo final que llevó a la aprobación del convenio de que se trata no se adoptó con todas las condiciones y formalidades requeridas para alcanzar la eficacia general propia de un convenio estatutario. En consecuencia, sin necesidad de extenderse en otras consideraciones, procederá estimar la alegada falta de representatividad de la asociación empresarial demandada para la adopción del acuerdo final de aprobación del convenio impugnado, lo que, a su vez, determina la desaparición sobrevenida del objeto de las demandas que han alegado, con carácter subsidiario, la supuesta concurrencia invasiva del Convenio Colectivo Marco impugnado, ya que la regla de

ARAGÓN



prohibición de concurrencia del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores se refiere exclusivamente a los convenios estatutarios, y, por lo expuesto, no cabe atribuir al convenio impugnado tal naturaleza jurídica.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Fallamos:

1.º Tener por desistidas de sus demandas a Fed. Nac. Centros y Serv. Mayores (F.N.M.) y a la Conf. Española de Atención a la Dependencia dada su incomparecencia.

2.º Estimamos las demandas acumuladas interpuestas por AOTSPIJF, AOTSJJ, AEEISSS, ANESOC, FSS-CC.OO., Federación LARES, A.E.S.E.S., Asoc.Est.Organ.de Acc. e Intervención Social con la pretensión de que se declare la nulidad del denominado I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social (publicado en el BOE de 19 de junio de 2007), por lo que hace a su condición de pacto estatutario y de eficacia general, condenando a los litigantes demandados, ya identificados, a estar y pasar por esta declaración. Firme que sea esta resolución, comuníquese a la Dirección General de Trabajo a los pertinentes efectos, y procédase a su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de Diez Días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el deposito de 300,51 Euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49, 28004 Madrid.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.