



# Convenio Colectivo Actividades En Medio Rural (Granjas Escuelas) de Euskadi

<b>ÁREA</b>	Euskadi	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2007/05/16	<b>VIGENCIA</b>	2005/01/01 — 2007/12/31
<b>DURACIÓN</b>	TRES AÑOS	<b>PUBLICACIÓN</b>	BOPV 93
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-actividades-en-medio-rural-granjas-escuelas-de-euskadi/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-actividades-en-medio-rural-granjas-escuelas-de-euskadi/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Actividades En Medio Rural (Granjas Escuelas). Última actualización a: 16-05-2007  
Vigencia de: 01-01-2005 a 31-12-2007. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOPV 93.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOPV N.º 93, miércoles 16 de mayo de 2007)

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2007, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (conocidos como Granjas Escuelas), para 2005-2007 (código de convenio n.º 8602215).

### ANTECEDENTES

El día 10 de enero de 2007 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, suscrito con fecha 28 de noviembre de 2006, por la representación de las Empresas y las Organizaciones Sindicales, en representación de las y los trabajadores.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 17.f) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (BOPV de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE

de 06-06-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de febrero de 2007.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,

ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

## CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS QUE COMPONEN LA ASOCIACIÓN DE CENTROS DE ACTIVIDADES EN MEDIO RURAL (MÁS CONOCIDOS COMO GRANJAS ESCUELAS) Y SU PERSONAL

### PREÁMBULO

Este convenio está concertado por las representaciones de las empresas y trabajadores y trabajadoras, estando ambas legitimadas por sus representados y constituida de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores

## **CAPÍTULO I. EXTENSIÓN Y EFICACIA**

---

### **Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El presente acuerdo de empresa será de aplicación en las empresas que componen la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (más conocidos como Granjas-escuela).

### **Artículo 2.- Ámbito funcional.**

El presente acuerdo regulará las relaciones laborales entre las empresas que componen la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (más conocidos como Granjas-escuela) y aquellas y aquellos trabajadores que desempeñen una función para la misma, dedicada a las actividades de explotación ganadera, alojamiento rural y actividades culturales, recreativas y medioambientales.

### **Artículo 3.- Ámbito Personal.**

El presente acuerdo de aplicación será para todo el personal que presten servicio en las empresas indicadas en el artículo 2.º, excepto aquellas personas que ostentan cargos de representación en el Consejo de Administración y que por sus cargos tienen la definición de personal comprendido en el artículo 21 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), y los que desempeñen labores de Director Gerente, Administrador y equivalentes.

## **Artículo 4.- Ámbito temporal.**

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes, la vigencia del presente convenio será del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007, siendo prorrogado expresa y temporalmente, por períodos anuales, tanto en su parte normativa como obligacional, hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

## **CAPÍTULO II. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

---

### **Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.**

En caso de que existiera alguna o algún trabajador que tuviere reconocidas condiciones económicas que fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

### **Artículo 6.**

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

## **CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA**

---

### **Artículo 7.- Comisión Interpretativa Mixta.**

Se constituirá entre las partes firmantes una Comisión Interpretativa Mixta con sede en el domicilio de la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (más conocidos como Granjas-escuela) compuesta por dos miembros, uno por la parte económica, nombrado por la asociación, y otro por la parte sindical. En caso de que no hubiera representantes sindicales, las y los trabajadores designarán a un representante entre ellos para cada Comisión. A ellos se les atribuyen las siguientes funciones:

- 1.- La interpretación del texto del acuerdo a petición de cualquiera de las partes.
- 2.- El cumplimiento con lo dispuesto en los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos para -Preco II- el conocimiento preceptivo de todo conflicto colectivo de interpretación o aplicación de este acuerdo.
- 3.- Efectuar la conciliación o resolver arbitrariamente los conflictos individuales o colectivos derivados de este acuerdo, cuando alguna de las partes solicite su intervención.
- 4.- Cualquiera otra que pueda derivarse por las aplicaciones del acuerdo.

La comisión deliberará válidamente cuando se reúna con la presencia absoluta de sus miembros y requerirá de la conformidad de la mayoría absoluta de todos sus miembros.

Los acuerdos de la comisión serán agregados al texto del convenio.

## **Artículo 8.- Preco II.**

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II), publicado en el BOPV n.º 131 de julio de 1990.

Dicho acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente Acuerdo.

## **CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**

---

### **Artículo 9.- Encuadramiento de categorías profesionales y definición.**

#### SECCIÓN 1.ª POR SU FUNCIÓN

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enunciativas, y no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de las Empresas que componen la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (más conocidos como Granjas-escuela) no lo requieren.

Clasificación general.

El personal a que se refiere este Acuerdo de Empresas del sector se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I.- Personal de Atención a los Programas de Actividades.

- a) Coordinador/a.
- b) Director/a de Colonias, Campamentos de Verano.
- c) Monitor/a Especialista en Actividades.
- d) Monitor/a de actividades.
- e) Monitor/a Especialista en Campamentos de Verano
- f) Monitor/a de campamentos de verano.

II.- Personal de administración y servicios.

- a) Comercial.
- b) Administrativo/a.
- c) Auxiliar Administrativo.
- d) Personal de Cocina.

1.- Cocinero/a y responsable de compras alimenticias.

2.- Empleado/a de servicio de cocina y comedor.

- e) Vigilante y auxiliar de mantenimiento.
- f) Limpiador/a.

#### SECCIÓN 2.ª DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

I.- Personal de Atención a los programas de actividades.

Dentro del grupo de Personal de Atención a los programas de actividades, se podrá acordar con la representación de las y los trabajadores la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores no propias de estas categorías, sin merma en las condiciones económicas correspondiente a su categoría.

Coordinador/a. Es aquel que está al frente del grupo de Técnicos en actividades de Granja Medioambiental, el cual se responsabilizará de la coordinación de los distintos programas que se pacten entre el centro escolar o grupo que vaya a realizar estancias en el centro, y realizará el control del material necesario para los mismos. Así mismo, se encargará del diseño de sus nuevos programas y actividades.

Además realizará todas las funciones inherentes para el buen funcionamiento de las estancias.

Director/a de Colonias, campamentos de verano. Es aquel que dirige el equipo de monitores de campamentos de verano en la Granja, con dedicación exclusiva. Diseñará y organizará los programas de actividades a realizar durante los campamentos de verano, velando por el buen funcionamiento del mismo y por la integridad física de los participantes en el mismo. El Director de colonias pernoctará en el centro de trabajo.

Llevará el control del material necesario para la realización de las actividades. Cuidará de que se cumplan las condiciones higiénicas y sanitarias del centro que se ocupa, así como que se respeten las instalaciones del centro y los lugares naturales que se frecuenten, y realizará además todas las funciones inherentes para el buen funcionamiento de las estancias.

Realizará la memoria y balance del funcionamiento de los campamentos de verano.

Monitor/a Especialista en Actividades. Es aquel que, teniendo los conocimientos técnicos suficientes y experiencia mínima de 2 años en la empresa del sector, participa en el diseño y desarrolla los programas de actividades que realiza el centro.

Monitor/a de actividades. Es aquel que teniendo los conocimientos técnicos suficientes, desarrolla las actividades que realiza el centro bajo la dirección, supervisión o control del coordinador o especialista en actividades. Además, deberá dejar debidamente acondicionado (limpieza de objetos, trastos, barrizales, etc.) el local/es donde previamente haya desarrollado su actividad, al objeto de que el siguiente turno lo encuentre en las debidas condiciones.

Monitor/a Especialista en Campamentos de Verano. Es aquel que, teniendo los conocimientos técnicos suficientes, participa en el diseño y desarrolla los programas de actividades que realiza el centro.

Monitor/a de campamentos de verano. Es aquel que bajo la indicación expresa del Director de campamentos de verano, y con dedicación exclusiva, realiza los programas de actividades y velará por la integridad física de los participantes en los campamentos y de las condiciones higiénicas y sanitarias del centro. Realizará además todas las funciones inherentes para el buen funcionamiento de las estancias. Pernoctará en el centro, lo mismo que el Director de colonias.

II.- Personal de administración y servicios.

Comercial. Es el empleado que realiza las funciones propias de representación, promociones y visitas de las actividades del Centro.

Administrativo/a. Es quien con conocimientos generales de índole administrativo, realiza los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: elaboración de nominas, redacción de correspondencia de trámite, realización de presupuestos, confección de facturas y estado de liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, atención al teléfono, etc. Se encargará también de diseños de nuevos programas.

Auxiliar administrativo. Es quien con conocimientos generales de índole administrativo, realiza los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estado de liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, atención al teléfono, etc.

Cocinero/a y responsable de compras alimenticias. Es la persona encargada de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. Así mismo, es la persona encargada de la realización de pedidos y compras para la preparación de los

diferentes menús.

Empleado/a de servicio de cocina y comedor. Es aquel que se encarga de realizar labores de limpieza de menaje y de realizar la función de ayudante del cocinero/a. También se encargará del servicio y atención a los comensales. También ayudará en la preparación de los diferentes menús.

Vigilante y auxiliar de mantenimiento. Es aquel que lleva la responsabilidad o dirección del buen funcionamiento de todas las instalaciones del equipamiento.

Limpiador/a. Es aquel que se dedica a la limpieza de todas las dependencias de la casa y del entorno.

## **CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

---

### **Artículo 10.- Clases de contratos.**

a) Por tiempo indefinido.

b) Contratos de trabajo de duración determinada. Podrán celebrarse en los siguientes casos:

- Para obra o servicio determinado: será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de las Empresas del sector, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se realice la obra o servicio con el cliente.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

- Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales de las empresas.

- Cuando se trate de sustituir a trabajadores y trabajadoras fijos con derecho a reserva del puesto.

A la finalización de los contratos eventuales y de realización de obra y servicio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

c) Contratos de trabajo fijos discontinuos: Dichos contratos se refieren a los trabajos fijos pero periódicos en las actividades señaladas en el artículo 2.º de este convenio.

Las y los trabajadores encuadrados en este régimen de trabajo deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichos trabajos por turno de rigurosa antigüedad, siendo su denominación la de trabajadores fijos discontinuos.

### **Artículo 11.- Período de prueba.**

Los contratos de trabajo se ajustarán a lo que dispongan las leyes a la regulación específica de cada una de sus modalidades.

Todo el personal contratado quedará sometido, salvo pacto contrario, a un periodo de prueba de 3 meses.

Superado el periodo de prueba en cualquiera de las modalidades que anteriormente se señala, no se podrá establecer nuevo periodo de prueba en los contratos que se realicen en el futuro, cuando se trate de la misma

categoría que hubiera venido desempeñando.

## **Artículo 12.- Causas de extinción del contrato.**

1.- El cese de las y los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas prevista en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

(Si el contrato de duración determinada es superior a un año, la empresa deberá notificar la terminación del mismo con 15 días de antelación, excepto en los contratos de interinidad. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.)

2.- Cese voluntario del personal.

La trabajadora o el trabajador que desea cesar voluntariamente su relación laboral vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, con 15 días de antelación.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. La empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Si el trabajador o trabajadora no realiza el preaviso dentro del plazo marcado, la empresa tendrá el derecho a no abonar el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

## **CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS SALARIALES**

---

### **Artículo 13.- Salarios.**

Las tablas salariales aplicables desde el 1 de enero de 2005 son las que figuran en la hoja anexa a este convenio, incrementándose para el resto de los años de vigencia del Convenio, siempre con efecto del 1 de enero de cada año. Así las subidas salariales pactadas son las siguientes: para el año 2005 el 3,5%, para el año 2006 el 4%, y para el año 2007 una subida salarial resultante de la suma del IPC de la CAV del año anterior más un 0,25.

### **Artículo 14.- Salario Monitores/as y Director/a de colonias de verano.**

Dadas las especiales circunstancias que concurren en las características de las y los directores y monitores de colonias se garantizará a las y los mismos como mínimo el salario establecido por la Diputación en las condiciones del Decreto Foral por el que se regulan las condiciones de las colonias de verano.

Las y los monitores de colonias y campamentos de verano tendrán derecho a desayuno comida y cena gratuitos en el centro.

### **Artículo 15.- Antigüedad.**

Las y los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma, consistente en trienios que se devengarán según el siguiente valor fijado en tablas.

En todo caso la retribución máxima de este complemento se fijará en el 21% del valor del salario base.

## **Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias.**

A los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias, correspondientes a verano y Navidad, equivalente a una paga mensual completa incluida el salario base y la antigüedad. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas durante los doce meses del año natural.

## **Artículo 17.- Plus extrasalarial de transporte.**

Dada la ubicación de los centros de trabajo alejado del núcleo urbano y con independencia del salario, las y los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus extrasalarial mensual de transporte de 85 euros siempre que su jornada laboral supere el 50%. Cuando la jornada laboral sea inferior al 50% el valor del plus extrasalarial mensual de transporte a recibir será de 40 euros.

En aquellos contratos realizados por días el valor de este plus ascenderá a 3 euros diarios.

## **Artículo 18.- Prestaciones Sociales.**

1.- Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 18.030 euros por muerte, y 30.050 euros por incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las horas de servicio.

2.- Las empresas deberán tener contratada también un seguro de responsabilidad civil que cubra los daños a terceras personas y bienes causadas por las instalaciones del centro así como por el personal del mismo hasta un valor de 601.012 euros.

## **Artículo 19.- Incapacidad temporal.**

Para las situaciones derivadas de la incapacidad temporal derivadas tanto de enfermedad, como de accidente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La gestión y el control de la incapacidad temporal, en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, se realizarán a través de la sanidad pública.

Las y los trabajadores en situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y accidente laboral o enfermedad profesional, recibirán por parte de la entidad el complemento salarial necesario hasta cubrir el 100% del total de su retribución neta durante los 5 primeros meses y en tanto la entidad no se vea en la obligación de sustituir la vacante producida.

## **Artículo 20.- Complemento por cambio de categoría temporal.**

Aquellas y aquellos trabajadores a los que se les encomiende temporalmente funciones superiores a su categoría, percibirán el salario y complementos salariales de la categoría superior en concepto de plus, mientras ejerzan dicha categoría.

## **Artículo 21.- Dietas.**

Las y los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma realicen trabajos que obligan su desplazamiento diario a más de 16 km desde el centro de trabajo, percibirán en concepto de media dieta, para comida, la cantidad diaria de 10 euros, previa presentación del justificante de gastos.

Por los mismos conceptos, y en caso de necesidad de pernoctación, percibirán la cantidad diaria de 30 euros, previa presentación del justificante de gastos.

Dadas las condiciones especiales que pueden surgir en las estancias, los y las trabajadores de los centros percibirán en concepto de dieta 30 euros por mes.

## **Artículo 22.- Kilometraje.**

Las y los trabajadores que por necesidades de las empresas y por orden de las mismas realicen trabajos que obligan su desplazamiento del centro de trabajo, percibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,26 euros/km.

## **CAPÍTULO VII. JORNADAS DE TRABAJO Y VACACIONES**

---

### **Artículo 23.- Jornada semanal.**

La jornada laboral durante la vigencia del presente acuerdo será de 40 horas semanales, salvo los contratos que requieran dedicación exclusiva en la atención a los niños en los casos de colonias o campamentos de verano que pernoctarán en el centro.

Para las y los trabajadores con contrato indefinido o anual el trabajo de domingos y festivos será voluntario, excepto en la época de las colonias de verano. En caso de que se realice se computará como 1,5 días de trabajo.

Las y los trabajadores con contrato indefinido o anual en el caso de que trabajen en colonias o campamentos de verano realizarán turnos de un máximo de 10 días de trabajo disfrutando a continuación de otros 10 días de libranza.

### **Artículo 24.- Jornada diaria.**

La jornada laboral diaria durante la vigencia del presente acuerdo no podrá prolongarse más tarde de las 23:00 horas, salvo los contratos que requieran dedicación exclusiva en la atención a los niños en los casos de colonias o campamentos de verano.

En los casos de jornada partida no habrá más de una interrupción en la jornada laboral.

### **Artículo 25.- Jornada anual.**

El número de horas de trabajo anual al que responden las retribuciones fijadas en el presente convenio, será para todas las categorías profesionales establecidas en el presente convenio de 1.716 horas anuales en el año 2006, y de 1.712 horas anuales en el año 2007.

## **Artículo 26.- Horas extras.**

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos puntas de ocupación, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesario su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

A este respecto, en el seno de las empresas, la representación legal de las los trabajadores y la dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluibles en las causas señaladas en el apartado anterior. En cualquier caso, el delegado de personal de la empresa, será informado mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que la motivaron.

Mediante acuerdo entre la dirección de las empresas del sector y la representación de las y los trabajadores, se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

## **Artículo 27.- Calendario y Horario laboral.**

El calendario y horario laboral se negociará con la representación legal de las y los trabajadores.

Excepcionalmente las empresas del sector y las y los trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán modificar los horarios y limitaciones establecidas en el mismo, según las necesidades que se requieran por cuestiones organizativas.

## **Artículo 28.- Vacaciones.**

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales de los que 26 serán laborables.

## **CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

---

### **Artículo 29.- Faltas.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las y los trabajadores en las empresas del sector se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

- 1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador o trabajadora, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3.- No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5.- Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.

6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.- La discusión airada con las y los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de las empresas, siempre que sea en presencia del público.

8.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) Faltas graves:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.- Entregarse reiteradamente a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

5.- La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas, podrá ser considerada como falta muy grave.

6.- Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.

7.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- Discusiones airadas y reiterativas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de las empresas.

c) Faltas muy graves:

1.- Fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas con perjuicio económico para las empresas.

2.- Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de las empresas.

4.- El robo, hurto y malversación cometidos dentro de las empresas.

5.- La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a las empresas.

7.- Revelar a elementos extraños a las empresas, datos de reserva obligada.

8.- Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y jefas y sus familiares, así como a las y los compañeros y subordinados y subordinadas, y también a los niños y niñas que acuden a los centros.

9.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

10.- Originar frecuentes riñas y pendencias con las y los compañeros de trabajo.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

12.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 30 días.

13.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de un mes o veinte durante el año.

## **Artículo 30.- Prescripción de infracciones.**

Las infracciones cometidas por las y los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los 20 días, las faltas graves a los 30 días y las faltas muy graves a los 120 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

## **Artículo 31.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito, si fueran reiteradas.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo de 16 a 30 días.
- Despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador o trabajadora, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma al o a las y los delegados de personal o sindical.

## **Artículo 32.- Reducción de sanciones.**

El titular del centro teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

## **Artículo 33.- Infracciones de los empresarios.**

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en este acuerdo y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la inspección de trabajo o delegación territorial de trabajo.

## **CAPÍTULO VII. LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

---

### **Artículo 34.- Licencias, permisos y excedencias.**

El personal incluido en el ámbito de este convenio tendrá derecho a las siguientes licencias, permisos y excedencias que en los siguientes artículos se detallan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante, salvo acuerdo entre las partes.

## **Artículo 35.- Licencia por maternidad.**

La licencia por maternidad será de 17 semanas. El miembro de la unidad familiar que haga uso de este derecho, distribuirá a su opción estas 17 semanas, pero disfrutándola de manera continuada y de forma que el parto tenga lugar dentro de ese periodo

La licencia por adopción será también de 17 semanas. El miembro de la unidad familiar que haga uso de ese derecho, distribuirá a su opción estas semanas, disfrutándolas de manera continuada y de forma que la llegada del menor al hogar tenga lugar dentro de ese periodo.

En caso de parto prematuro, el período de licencia se ampliará otra semana más.

## **Artículo 36.- Lactancia.**

Asimismo, las y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

De este derecho solo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el artículo anterior.

## **Artículo 37.- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse por el tiempo indispensable 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 de trabajo.

## **Artículo 38.- Reducción de jornada por guarda legal.**

El trabajador o trabajadora que por razones de guarda tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. Al finalizar el periodo de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de cualquier persona con la que conviva, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

## **Artículo 39.- Licencias y permisos retribuidos.**

El trabajador o trabajadora previo aviso y justificación, tendrá derecho a las licencias y permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a) 15 días por matrimonio o pareja de hecho, debida y oficialmente acreditado.
- b) Permiso por paternidad: por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos, pero comprendidos en el periodo de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o llegada del adoptado/acogido al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en dos días

más, así mismo retribuidos, en caso de parto múltiple o por cesárea.

c) Hasta 3 días en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización u operación quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad, afinidad y/o parejas de hecho y 1 día en caso de familiares de 2.º grado. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo se ampliará 1 día, siempre y cuando el mismo supere los 150 km en cada uno de los trayectos.

d) Licencias por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas de la seguridad social cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.

e) 1 día por traslado de domicilio habitual.

f) 1 día por boda de familiar de primer grado si coincide con día de trabajo.

g) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el periodo necesario para su cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario laboral.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos tanto legalmente como en este convenio.

\*\*\* Las parejas de hecho se equiparan a todos los efectos con los matrimonios.

## **Artículo 40.- Permisos para cursos de perfeccionamiento.**

Cuando sea la empresa quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclajes u obtención de nuevos títulos o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por el trabajador o trabajadora, el personal asistente, dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso con las empresas que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte del trabajador o trabajadora.

## **Artículo 41.- Excedencia forzosa.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior.

c) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, previa presentación del certificado de convivencia. La excedencia no será superior a 12 meses.

La excedencia se mantendrá en todo caso en tanto se mantengan por el trabajador o trabajadora las circunstancias para el que fue solicitada. Finalizada, no podrá acogerse el trabajador o trabajadora a este derecho hasta transcurrido un nuevo año desde su reincorporación a la situación normal.

## **Artículo 42.- Incorporación después de forzosa.**

El trabajador o trabajadora con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia.

## **Artículo 43.- Excedencia por cuidado de cada hijo.**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a partir de la finalización de la licencia por maternidad, incluidas en el período de dicha licencia las dos semanas retribuidas por sustitución de la reducción de jornada por lactancia. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, con reincorporación automática.

Asimismo, los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo adoptivo o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

## **Artículo 44.- Excedencia por cuidado de un familiar.**

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año las y los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o de cualquier persona con la que conviva, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida durante el tiempo que dure la causa.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

## **Artículo 45.- Excedencia inferior a un año por cursillos.**

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador o trabajadora, todo ello justificado satisfactoriamente ante la empresa, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días.

A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

## **Artículo 46.- Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador o trabajadora que tiene, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

El permiso de excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

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

## **Artículo 47.- Integración después de excedencia.**

Las y los excedentes forzosos y las y los que disfruten de excedencias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en las empresas del sector.

## **CAPÍTULO VIII. VARIOS**

---

### **Artículo 48.- Mutuas.**

Las empresas del sector informarán a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los y las trabajadores/as de la empresa.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

### **Artículo 49.- Bilingüismo.**

Los comunicados y notas que se publiquen en las empresas lo serán en euskera y castellano.

### **Artículo 50.- Trabajo de la mujer embarazada.**

Toda mujer embarazada que solicitase de las empresas del sector el cambio de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, tendrá derecho a ello, por el tiempo que dure tal situación. La empresa designará a la persona que permute su puesto con la trabajadora y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre a su puesto de origen. Ambas personas trabajadoras mantendrán la retribución y categoría profesional originales.

## **Artículo 51.- Personal con capacidad disminuida.**

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que por accidente de trabajo o enfermedad profesional se les reconozca una Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual, tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo que existan en la empresa más aptos a sus condiciones físicas y profesionales, pasando a disfrutar de las condiciones salariales y económicas del nuevo puesto que ocupen.

Si existiese discrepancia sobre la existencia o no del nuevo puesto de trabajo, se someterá la misma al dictamen de algún órgano exterior cualificado.

## **Artículo 52.- Reconocimientos médicos.**

Las empresas efectuarán a las y los trabajadores una revisión médica cada año, siempre y cuando ésta venga solicitada a través de los Delegados de los Trabajadores y Trabajadoras o a petición de los mismos trabajadores y trabajadoras si no hubiera dicha representación. En todo caso, para cada trabajador o trabajadora será voluntaria dicha revisión y se realizará a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente.

## **Artículo 53.- Seguridad y Salud Laboral.**

Las empresas del sector y las y los trabajadores asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de las y los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

## **CAPÍTULO VIII. DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS Y DELEGADAS**

---

### **Artículo 54.- Delegados y Delegadas de Personal.**

Las y los Delegados de Personal de las empresas tendrán la composición, garantías y funciones que se establecen en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

## **ANEXO.- Tablas salariales.**

---

TABLAS SALARIALES DE 2005

I.– Personal de atención a los programas de actividades.

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Mensual. Antigüedad</i>	<i>Plus Respon.</i>
<i>Coordinador/a</i>	958,05	21,29	106,45
<i>Director/a de colonias, campamentos de verano</i>	958,05	21,29	79,84
<i>Especialista de actividades</i>	824,99	21,29	
<i>Monitor especialista de campamentos de verano</i>	824,99	21,29	
<i>Monitor/a de actividades</i>	745,15	21,29	
<i>Monitor/a de campamentos de verano</i>	745,15	21,29	

II.– Personal de administración y servicios

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Mensual. Antigüedad</i>	<i>Plus Respon.</i>
<i>Comercial</i>	915,47	21,29	
<i>Administrativo/a</i>	915,47	21,29	
<i>Auxiliar administrativo</i>	777,08	21,29	
<i>Cociner/a y responsable de compras alimenticias</i>	904,82	21,29	
<i>Empleado/a de servicio de cocina y comedor</i>	718,54	21,29	
<i>Limpiador/a</i>	702,57	21,29	

TABLAS SALARIALES DE 2006

I.– Personal de atención a los programas de actividades.

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Mensual. Antigüedad</i>	<i>Plus Respon.</i>
<i>Coordinador/a</i>	996,37	22,14	110,71
<i>Director/a de colonias, campamentos de verano</i>	996,37	22,14	83,03
<i>Especialista de actividades</i>	857,98	22,14	
<i>Monitor/a especialista de campamentos de verano</i>	857,98	22,14	
<i>Monitor/a de actividades</i>	774,95	22,14	
<i>Monitor/a de campamentos de verano</i>	774,95	22,14	

II.– Personal de administración y servicios

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Mensual. Antigüedad</i>	<i>Plus Respon.</i>
<i>Comercial</i>	952,09	22,14	
<i>Administrativo/a</i>	952,09	22,14	
<i>Auxiliar administrativo</i>	808,17	22,14	
<i>Cociner/a responsable de compras alimenticias</i>	941,02	22,14	
<i>Empleado/a de servicio de cocina y comedor</i>	747,28	22,14	
<i>Limpiador/a</i>	730,67	22,14	