



Convenio Colectivo Casas de Juventud de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	50004135012007	ACTUALIZACIÓN	2006/06/23
VIGENCIA	2006/06/23 — 2007/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 142		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-casas-de-juventud-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Casas De Juventud. Última actualización a: 23-06-2006 Vigencia de: 23-06-2006 a 31-12-2007. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 142.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 142 - 23 junio 2006)

RESOLUCION de 31 de mayo de 2006 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Casas de Juventud.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Casas de Juventud (código de convenio 5004135), suscrito el día 29 de mayo de 2006, de una parte por la Asociación de Aragonesa de Entidades no Lucrativas con Proyectos de Intervención Social y la Asociación Empresarial de Servicios Sociales y Culturales, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 30 de mayo de 2006, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 31 de mayo de 2006. - El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel

Angel Martínez Marco.

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio que se suscribe, formada por la parte empresarial por los representantes de las asociaciones de empresarios Asociación Empresarial de Servicios Sociales y Culturales y Asociación Aragonesa de entidades no Lucrativas con Proyectos de Intervención Social, y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales FSAP-FAADD CC.OO.-Aragón y FES UGT-Aragón, se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y representación suficiente para la negociación del presente convenio, por cuanto que ostentan en todo caso los requisitos necesarios establecidos en el vigente Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO. Ambito de aplicación y revisión

Artículo 1. Ambito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas/os trabajadoras/es de todas aquellas empresas y entidades, que presten sus servicios para la gestión y animación de proyectos socioeducativos en Casas de Juventud, sostenidos con fondos públicos, de la provincia de Zaragoza.

Las disposiciones de este convenio serán de aplicación a todas las empresas y entidades a las que se adjudiquen contratos de prestación de servicios después de su entrada en vigor.

Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Artículo 3. Ambito personal.

Las presentes disposiciones de este convenio afectarán, desde su entrada en vigor, a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las Empresas o entidades afectadas por el mismo, sea cual fuere su estructura jurídica (mercantil, asociación, cooperativa, etc...), sin otras excepciones que las establecidas por la ley.

Artículo 4. Ambito temporal.

El convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2007. No obstante, en lo referente a los aspectos económicos, se estará a lo establecido en el anexo.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 1 de Noviembre anterior a su vencimiento o prórroga que estuviera en vigor.

Para que la denuncia tenga efecto deberá hacerse mediante comunicación fehaciente a la otra parte.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen cambios en la legislación y normativa laboral, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

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

Artículo 7. Garantías personales.

En todo caso, las empresas y entidades se obligan a respetar las mejores condiciones salariales y extrasalariales o de jornada que disfruten los trabajadores con carácter exclusivo "ad personam", a partir de la entrada en vigor del presente convenio, salvo lo dispuesto en el artículo 12.4.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual ó usos y costumbres locales.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o en algunos conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superasen el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas.

Artículo 9. Comisión paritaria.

1. La comisión paritaria del convenio es un órgano mixto de interpretación, estará compuesta por 8 miembros de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales de forma paritaria, de los cuales la mitad representarán a las Asociaciones empresariales y la otra mitad a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad. Será domicilio oficial de la comisión paritaria para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de las organizaciones sindicales o las asociaciones empresariales que la integran, que son:

-Asociación Empresarial de Servicios Sociales y Culturales (calle San Vicente de Paúl, 34, oficina C, 50004 Zaragoza).

-Asociación Aragonesa de entidades no Lucrativas con Proyectos de Intervención Social (calle Ramón y Cajal, 24, 50003 Zaragoza).

-Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO.-Aragón (paseo de la Constitución, 12, 5.ª planta, 50008 Zaragoza).

-Federación de Actividades Diversas de CC.OO.-Aragón (paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta, 50008 Zaragoza).

-Federación de Servicios de UGT-Aragón (calle Costa, 1, 4.ª planta, 50001 Zaragoza).

2. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente convenio.

c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

3. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo, en el plazo de diez días anteriores hábiles a la convocatoria.

5. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de quince días.

6. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

7. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

8. Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente. Cuando se trate de interpretar el convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

9. El incumplimiento de los plazos aquí establecidos sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se hayan planteado.

10. Las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados de este convenio colectivo serán resueltos según el artículo 43 del presente convenio.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo

Artículo 10. Facultades de las empresas.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de las empresas, con sujeción a este convenio colectivo y a la Legislación vigente.

Las empresas y entidades facilitarán dentro de su horario laboral las horas necesarias a los trabajadores y trabajadoras para la realización de todas las tareas que tienen que ver con programación, evaluación y en general con el trabajo interno del proyecto.

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La racionalización y mejora de los procesos educativos.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.

CAPÍTULO III. Prestación del trabajo

Artículo 11. Formación.

Las empresas fomentarán la formación de todo el personal, en especial el que interviene en la labor educativa y de animación de los y las jóvenes, que deberán actualizar sus conocimientos sobre adolescencia, etc y adaptarlos a su trabajo diario para dar una mejor respuesta a las necesidades que se planteen.

Todos los trabajadores tienen derecho a asistir a unos cursos de formación profesional organizados por las empresas que les permitan alcanzar conocimientos para mejorar sus condiciones profesionales.

Asimismo, en lo referente a la formación continua, se estará a lo dispuesto en los acuerdos nacionales alcanzados entre asociaciones empresariales y sindicatos.

La formación se impartirá en horario laboral.

En la medida de lo posible las empresas o entidades facilitarán la flexibilidad de horarios para aquellas personas que quieran ampliar sus estudios para su perfeccionamiento profesional o personal.

Artículo 12. Cláusula de subrogación del personal.

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

1. Al término de la concesión de una contrata, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de seis meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo, ya sean trabajadores temporales o fijos en plantilla (se considerarán trabajadores fijos aquellos que tengan un contrato fijo discontinuo).

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la situación de IT o suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará de forma fehaciente, a la empresa cesante, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectadas la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria subrogará a los trabajadores y trabajadoras dentro de las condiciones establecidas en el presente convenio, no viéndose la empresa adjudicataria obligada a respetar condiciones superiores, ni pluses condicionados a la organización laboral, si éstas ya no se producen. Los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudieran corresponder.

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

a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional, y en general cualquier otro dato que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

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

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

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

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, y fotocopia de la comunicación sellada por el INAEM, de dichos contratos verbales, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa

adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

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

6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

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

8. Cuando vaya a producirse un cambio en la adjudicación de la gestión de los centros, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán la parte proporcional de sus vacaciones reglamentarias anuales antes de la entrada en vigor de la nueva adjudicación, y el resto antes del 31 de diciembre.

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

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

11. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.

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

13. Igualmente la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales pasivas, establecidas por normativa laboral, de aquellos delegados de Personal y comités de empresa, afectados por la subrogación.

14. La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados se extinguirá en el día señalado por la administración como inicio del nuevo contrato con la nueva empresa adjudicataria.

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

CAPÍTULO IV. Clasificación del personal

Artículo 13. Categorías, grupos profesionales y funciones.

Animador Sociocultural/ Educador: Integran el mismo aquellos trabajadores que están en posesión como mínimo

del Título del Ciclo Formativo de Grado Superior en Animación Sociocultural, de Bachiller Superior, BUP, Bachiller LOGSE, Formación Profesional Grado Superior, Formación Profesional de 2.º grado o equivalentes y experiencia acreditada.

Entre sus funciones destacarán las siguientes:

- Elaboración y presentación de informes de intervención.
- Detección de centros de interés para elaboración del programa de actividades.
- Motivación y dinamización de la participación. Refuerzo constante.
- Seguimiento de participación en actividades programadas.
- Dirección y coordinación de equipos y grupos formados.
- Apoyo de iniciativas, delegación de responsabilidades que favorezcan una mayor implicación de los usuarios en el proyecto.
- Programación y gestión de salas, espacios y puntos de encuentro.
- Seguimiento del trabajo desarrollado con los participantes y evaluación del mismo.
- Programar actividades conjuntas. Conocimiento y aprovechamiento de recursos. Difusión mutua. Derivación de participación. Solicitud de espacios, equipamientos, subvenciones, etc.
- Elaboración de informes y otros soportes para el seguimiento del desarrollo del proyecto en los centros. Seguir pautas y directrices marcadas.
- Participación en el desarrollo de programas de actividades intercentros.
- Por último todas aquellas funciones propias de su categoría profesional y relacionadas con su puesto de trabajo.

Ambas partes se comprometen a desarrollar las propuestas que permitan establecer en la negociación del siguiente convenio nuevas categorías profesionales que se ajusten a las funciones desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio.

CAPÍTULO V. Ingresos y bajas

Artículo 14. Período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período máximo de prueba de dos meses, durante el cual cualquiera de las partes podrá resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Artículo 15. Baja voluntaria.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la misma por escrito con una antelación mínima de quince días, a excepción de los períodos de prueba. Su incumplimiento dará derecho a la empresa a deducirle en la liquidación que le corresponda el equivalente a los días de incumplimiento.

CAPÍTULO VI. Tiempo de trabajo

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 1.575 horas en cómputo anual, sobre una media de 35 horas semanales.

La distribución concreta de la jornada semanal ordinaria se pactará, en los términos establecidos en el artículo 17 del presente convenio para cada centro, con dos meses de antelación al comienzo de cada año.

En todo caso, del total de dedicación horaria semanal del conjunto de trabajadores de un mismo centro se destinará como mínimo un 25%, a partir de la nueva adjudicación, a actividades de gestión, tarea interna y coordinación.

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

Artículo 17. Descanso semanal.

En casos en que la actividad impida que el descanso tenga lugar en sábado y domingo, se ha de poder disfrutar de treinta y seis horas de descanso ininterrumpido cada semana. En cualquier caso, los trabajadores afectados por esta circunstancia han de disfrutar de un sábado y domingo consecutivos libres cada dos semanas, salvo que el objeto del contrato sea una contratación específica para el fin de semana.

La empresa ha de establecer el régimen de jornada idónea para el personal de acuerdo con las circunstancias especiales y necesidades de cada centro de trabajo.

Durante los meses de julio y agosto, si las condiciones de la prestación del servicio lo permiten, los trabajadores disfrutarán de cuarenta y ocho horas de descanso semanal ininterrumpido.

Artículo 18. Vacaciones anuales.

Los trabajadores a quienes les sea de aplicación el presente convenio colectivo tendrán derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales. Vacaciones retribuidas con el equivalente al salario base y demás pluses que viniera percibiendo, o la parte proporcional que les corresponda en función de la fecha de alta en las empresas. De estos treinta días de vacaciones, veintidós serán laborables necesariamente.

En caso de que un trabajador preste servicios en varias empresas afectadas por este convenio, el período vacacional deberá acondicionarse por éstas de forma que sean coincidentes.

Cuando la situación de baja médica por IT, declarada antes del inicio de las vacaciones, coincida total o parcialmente con el disfrute de las mismas, éstas se disfrutarán cuando lo acuerden las partes y, si es posible, a continuación del alta médica.

Artículo 19. Calendario laboral y vacacional.

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

CAPÍTULO VII. Permisos, licencias y excedencias

Artículo 20. Permisos y licencias.

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

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

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de un hijo.

c) Tres días naturales por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo se verá ampliado a cinco días.

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

e) El indispensable para asistencia a consultas médicas de familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad, entendiéndose por dependencia menores de 16 o mayores de 65 años, o con una minusvalía superior al 65%, siempre que se acredite la imposibilidad de asistir a dicha consulta fuera del horario de trabajo y que la consulta se encuentre debidamente justificada.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Los trabajadores disfrutarán de licencia retribuida de un día por matrimonio de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el citado permiso coincida con la fecha del matrimonio.

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

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

j) Por maternidad-paternidad (parto, adopción y acogimiento) y lactancia.

En el supuesto de parto las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, y al percibo por parte de la entidad gestora del correspondiente subsidio por maternidad regulado por el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre. El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación suponga un riesgo para su salud o la del bebé.

Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su jornada que podrá dividir en dos fracciones, al comienzo o finalización de su jornada, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. Este permiso es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal. El permiso es independiente del tipo de jornada que se realice.

El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral podrá ser extensivo al padre, previa solicitud por parte

de éste y siempre que no haga uso de él la madre. Es un permiso individual para cada hijo o hija.

El tiempo de lactancia se podrá acumular en días de descanso y tomarlo a continuación del permiso maternal.

k) Por protección al embarazo. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias a las que hace referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

2. Permisos no retribuidos. Reducción de jornada.

La trabajadora o trabajador con un menor de seis años a su cargo, mayor discapacitado con minusvalía igual o superior al 65%, que no desempeñe actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de entre un tercio y la mitad de su jornada de trabajo con una reducción salarial proporcional a la del tiempo de trabajo.

Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Cualquier medida adoptada dentro de estos acuerdos será reconocida para las parejas de hecho aunque no estén inscritas en el registro de parejas y lo justificarán con un certificado de convivencia.

Los parientes por consanguinidad o afinidad son:

1.º grado:

-Por consanguinidad: Padres e hijos.

-Por afinidad: Suegros, nueras y yernos.

2.º grado:

-Por consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos propios y sus cónyuges.

-Por afinidad: Abuelos del cónyuge y hermanos del cónyuge.

Artículo 21. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por 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, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

CAPÍTULO VIII. Retribuciones

Artículo 22. Estructura retributiva.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, y serán percibidas por el personal en los cinco primeros días de cada mes.

La estructura salarial que tendrán las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio, será la siguiente:

- 1.º Salario base.
- 2.º Complemento plus de transporte.
- 3.º Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Plus descanso intersemanal y/o festivos.
 - b) Plus de nocturnidad.
 - c) Plus de responsabilidad.
- 4.º Complemento por cantidad o calidad de trabajo:
 - a) Complemento de asiduidad.
 - b) Horas extraordinarias.
- 5.º Complemento de vencimiento periódico superior al mes:
 - a) Pagas extraordinarias (verano, Navidad).

Artículo 23. Salario base.

Es la parte de la retribución de los trabajadores y trabajadoras fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, según la cuantía establecida en las tablas salariales del anexo.

Artículo 24. Complemento plus de transporte.

Se acuerda abonar a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio, sin distinción de categoría, en concepto de plus de transporte la cantidad señalada para este concepto en las tablas salariales del anexo. Esta cantidad será de devengo mensual por veinticuatro días trabajados o la parte proporcional resultante. Dicho plus será asimismo abonado en once mensualidades aun cuando las empresas tuvieran establecidos sus propios medios de transporte.

Artículo 25. Complemento de puesto de trabajo.

a) Plus descanso intersemanal y/o festivos.

Al personal que haya de prestar servicios los días de su descanso semanal y los festivos, se le ha de abonar un complemento salarial por cada día de su descanso semanal o festivo, equivalente al incremento del 60% del salario base por cada día trabajado en estas condiciones, sin perjuicio de garantizar el descanso compensatorio otro día fijado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

b) Plus de Nocturnidad.

Se establece con la finalidad de remunerar las actividades y trabajos realizados entre las 22h. y las 6h. Su retribución será equivalente al incremento del 25% del salario base por cada día trabajado en esas condiciones.

c) Plus de responsabilidad.

Se establece con la finalidad de remunerar a aquellos trabajadores/as que, con la categoría de Animador Sociocultural/Educador, realicen, además de las funciones que son propias de su categoría, algunas de las funciones siguientes:

-Coordinación técnica y operativa del equipo de trabajo, coordinación con los técnicos del Servicio de Juventud, con los Departamentos de la empresa y con las diversas entidades del entorno, incluyendo la parte del proyecto que tiene directa relación con PIEES.

-Formación y asesoramiento del personal de nuevo ingreso y seguimiento del trabajo de todos los monitores del centro.

-Coordinar la elaboración, desarrollo y evaluación del Proyecto de Intervención anual del Centro, incluyendo programas, memorias e informes.

La realización de estas funciones se encomendará mediante el correspondiente escrito dirigido al trabajador o trabajadores afectados.

Este plus se percibirá de forma proporcional al tiempo durante el que efectivamente se desempeñe alguna de las funciones señaladas. El plus tendrá el valor señalado en las tablas salariales del anexo. El pago del plus de responsabilidad se realizará con la sola justificación de la encomienda de funciones realizada.

Artículo 26. Complemento por cantidad o calidad de trabajo.

a) Complemento de asiduidad.

Se crea un complemento con el remanente económico destinado a cubrir los costes de las bajas previstas en el artículo 32, y de los permisos retribuidos previstos en el artículo 20. Excepcionalmente, podrá destinarse este fondo a otros fines previo acuerdo de la comisión paritaria.

Se pagará una cantidad fija según tabla salarial del anexo, como anticipo a cuenta trimestral liquidando el resto a los trabajadores en el mes de enero en proporción a su computo anual de horas trabajadas.

b) Horas extraordinarias.

Atendiendo a la situación general de ocupación y para potenciar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, ambas partes acuerdan la no realización de horas extraordinarias, excepto en situaciones de emergencia o fuerza mayor.

En estos casos su compensación, como criterio general y preferente, ha de ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante retribución económica, con la compensación del 75% de incremento respecto a la hora ordinaria correspondiente.

Artículo 27. Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias semestrales (verano y Navidad), de un importe cada una de ellas de treinta días de salario de las tablas de convenio. Las fechas de cobro de las mismas serán antes del 1 de julio y del 23 de diciembre respectivamente. Las expresadas pagas serán prorrateadas para quienes no lleven completo el año de trabajo o cesen en el transcurso del mismo.

El devengo de las pagas de verano y Navidad comprenderá desde el 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año de vigencia.

Las empresas que a la entrada en vigor de este convenio estuvieran prorrateando las pagas extraordinarias lo podrán seguir haciendo de este modo.

Artículo 28. Dietas y desplazamientos.

Los trabajadores/as que por necesidades del trabajo tengan que hacer desplazamientos dentro del término municipal que conlleven gastos extraordinarios, serán abonados por la empresa.

Los trabajadores/as que por necesidades del trabajo tengan que hacer viajes y desplazamientos fuera del término municipal donde radica su centro de trabajo, han de percibir dietas en función de la necesidad o no de pernoctar fuera, siempre y cuando la empresa no corra directamente con dichos gastos. En caso de que la empresa no corra con los gastos el trabajador percibirá el equivalente a media dieta, que corresponde a 12 euros. Si ha de pernoctar fuera, habrá de percibir el equivalente a una dieta por importe total de 80 euros.

Con independencia de lo estipulado en los párrafos anteriores se instituye un plus de kilometraje, en cuantía de 0,20 euros por kilómetro, para los trabajadores que en sus desplazamientos fuera del termino municipal y por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, utilicen sus propios vehículos de transporte.

Artículo 29. Revisión salarial.

A partir del 1 de septiembre de 2007, segundo período de abono retributivo del presente convenio, todas las empresas y entidades afectadas por éste, abonarán la actualización de las retribuciones y los atrasos al mes siguiente de ser publicado el IPC interanual a dicha fecha, independientemente de que se haya publicado en el BOPZ, las tablas actualizadas del presente convenio para dicho período.

1. Para el período de 1 de septiembre de 2006 a 31 de agosto de 2007 regirán las tablas salariales que figuran en el anexo del presente convenio.

2. Cada doce meses, a partir del 1 de septiembre de 2007 y hasta la firma de un nuevo convenio se garantiza un incremento sobre todos los conceptos retributivos del IPC interanual a dicha fecha, más un 1%.

3. En el caso concreto de que hubiese una adjudicación dentro del ámbito funcional de este convenio, con efectos económicos anteriores o posteriores a 1 de septiembre de 2007, la aplicación de los incrementos a las tablas retributivas se actualizarán de acuerdo con el IPC interanual de los diez meses anteriores más el 1%.

La comisión paritaria del convenio se reunirá tan pronto como se conozcan los IPC interanuales indicados en los párrafos anteriores para elaborar las tablas salariales.

CAPÍTULO IX. Seguridad y salud

Artículo 30. Revisión médica.

Las empresas pondrán los medios adecuados para que su personal pueda anualmente someterse a la oportuna revisión médica.

Las revisiones médicas serán específicas en función de los riesgos inherentes a las labores que cada trabajador realice en su puesto de trabajo, teniendo en cuenta para ello lo estipulado al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31. Salud laboral.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán aplicar, en todo caso, las disposiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cualquier caso, las empresas garantizarán y velarán por la integridad física y mental de sus trabajadores, especialmente en tareas o centros con riesgo o conflictividad.

CAPÍTULO X. Prestaciones sociales

Artículo 32. Compensación por incapacidad temporal.

Todos los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional y accidente de trabajo recibirán el complemento necesario hasta el 100% de su retribución salarial total.

Todos los trabajadores y trabajadoras, con más de 6 meses de antigüedad, en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, recibirán a partir del día 4.º hasta el día 90.º

del proceso de Incapacidad temporal, el complemento necesario hasta el 100% de su retribución salarial total.

Artículo 33. Prestación por invalidez o muerte.

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

-Muerte por accidente laboral: 30.050,61 euros.

-Gran invalidez: 36.060,73 euros.

-Invalidez absoluta: 36.060,73 euros.

CAPÍTULO XI. Derechos sindicales

Artículo 34. Derechos sindicales.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XII. Régimen disciplinario

Artículo 35. Principios de ordenación.

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

Artículo 36. Faltas.

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

Artículo 37. Faltas leves.

Se consideraran como faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo, y que exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podría ser calificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
3. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
4. Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable, y que produzcan deterioros leves del mismo.

5. La embriaguez no habitual en el trabajo.
6. La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la imagen de la empresa.

Artículo 38. Faltas graves.

Se consideraran faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo que exceda de treinta minutos en un mes.
2. La falta de asistencia injustificada de dos a cuatro días durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento en la emisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La suplantación de otro trabajador, alternando los controles y registros de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que ellas derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como muy graves.
7. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
9. La embriaguez habitual en el trabajo.
10. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio, siempre que hubiera mediado oportuna advertencia de la empresa.
11. La ejecución deficiente de los trabajos o servicios encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
12. Las ofensas de palabra o de obra cometidas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
13. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 39. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año, debidamente advertida.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros, o de cualesquiera personas dentro de las dependencias de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la

finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

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

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

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

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

10. El acoso sexual 11. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, y cuando el trabajador cometa dos o más faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 40. Sanciones.

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

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

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

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

Artículo 41. Régimen de su imposición.

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

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

CAPÍTULO XIII. Repercusión en precios y competencia desleal

Artículo 42. Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

Se considera competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente convenio. Estos precios mínimos se comunicarán por la comisión paritaria a las diferentes administraciones públicas.

CAPÍTULO XIV. Mediación y arbitraje

Artículo 43. De los arbitrajes.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

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

Las empresas deberán acreditar dicha circunstancia en el plazo de tres meses desde la aplicación del convenio, y la comisión paritaria deberá resolver también en el plazo de otros tres meses.

ANEXO.

Las retribuciones mínimas para los animadores/educadores de las Casas de Juventud serán las siguientes:

-Sueldo bruto para jornada completa: 930 euros por 14 pagas.

-Complemento de transporte: 25 euros por 11 pagas.

-Complemento de responsabilidad: 100 euros por 12 pagas.

En las Casas de Juventud gestionadas por el Ayuntamiento de Zaragoza se establece un anticipo a cuenta del complemento de asiduidad, con las siguientes cantidades:

-Casas de la Magdalena, San Pablo y Oliver, por jornadas anuales completas: 75 euros por 12 pagas.

-Casas tipo "A", por jornadas anuales completas: 38 euros por 12 pagas.

Tablas salariales para adjudicaciones posteriores al 1/01/2006

Salario base	Complemento transporte	Complemento responsabil.	Anticipo a cuenta complemento asiduidad ¹	Total mensual ² (euros)	Total anual (euros)
Casa de Juventud tipo "A", con 3 trabajadores:					
930	25	0	75	1.030	14.195
930	25	100	75	1.130	15.395
Casa de Juventud tipo "A", con 1,7 trabajadores:					
930	25	0	38	993	13.751
930	25	100	38	1.093	14.951
Casa de Juventud tipo "A", con 1,2 trabajadores:					
930	25	0	0	955	13.295
930	25	100	0	1.055	14.495

1. Este complemento mensual se pagará trimestralmente y como anticipo del complemento de asiduidad que se repartirá anualmente.

2. El total es de los meses en los que no hay paga extraordinaria ni el mes de vacaciones.

El cálculo del precio de la hora para sustituciones inferiores a seis días laborables continuados comprenderá dos conceptos:

a) Salario base:

Precio hora salario = (Salario base x 14) / Horas anuales

b) Plus de transporte por día trabajado = Complemento de transporte/24.

MODIFICACIÓN (BOP Núm. 29 - 7 febrero 2012)

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del Sector Casas de Juventud de Zaragoza.

Vista el acta de la comisión paritaria del convenio colectivo del Sector de Casas de Juventud de Zaragoza (código de convenio 50004135012007), suscrita el día 12 de enero de 2012, de una parte por Asociación Empresarial Servicios Sociales-Culturales y Asociación Aragonesa Entidades no Lucrativas con Proyectos de Intervención Social, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, en la que se acuerda declarar la inaplicación del artículo 42 del actual convenio colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Este Servicio Provincial acuerda:

Primero. - Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de este centro directivo, con notificación a la comisión paritaria.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 16 de enero de 2012. - El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

ACTA

En Zaragoza, siendo las 10:00 horas del día 12 de enero 2012, se reúne la comisión paritaria del convenio colectivo del Sector de Casas de Juventud de la Provincia de Zaragoza (BOPZ núm. 142, de 23 de junio de 2006), siendo convocados a la misma los representantes de las asociaciones empresariales: Asociación Empresarial de Servicios Sociales y Culturales de Aragón (AESERSOC), Asociación Aragonesa de Entidades no Lucrativas con Proyectos de Intervención Social y por las centrales sindicales: Federación de Servicios de UGT-Aragón (FES-UGT), Federación de Servicios Públicos de UGT-Aragón (FSP-UGT), Federación de Actividades Diversas de CC.OO. (AADD-CCOO) y Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., que la componen.

ASISTENTES:

>> Por la representación empresarial:

-Por Asociación Empresarial de Servicios Sociales y Culturales de Aragón:

Don Francisco Javier Laga Sierra, con DNI núm. 25.151.267-P.

-Por Asociación Aragonesa de Entidades no Lucrativas con Proyectos de Intervención Social: Don José María Lamana Cónsola, con DNI núm. 29.090.709-X.

>> Por las centrales sindicales:

UGT:

-Por FSP, doña Angélica Mazo Ferraz, con DNI núm. 25.178.676-R.

-Por FES, don Esteban Lauroba de Górriz, con DNI núm 25.459.843-Q.

CC.OO.:

-Por FSC, don Cesáreo Rodrigo García, con DNI núm. 17.218.896-S.

-Por ARDD, don Guillermo García Martín-Sanceda, con DNI núm 17.212.812-A.

EXPONEN:

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio han recibido la notificación del Servicio de Defensa de la Competencia de Aragón (expediente núm. 3/2011).

Expediente administrativo que identifica posibles problemas de compatibilidad del artículo 42 del convenio colectivo con el ordenamiento jurídico vigente, de acuerdo con la interpretación de este órgano administrativo.

Las partes firmantes del convenio siempre han ajustado su actuación al ordenamiento jurídico vigente atendiendo, en particular, cuantos requerimientos previos a la publicación del convenio colectivo han sido formulados por la autoridad laboral competente.

En la línea de lo anteriormente expuesto, las partes firmantes del convenio colectivo ACUERDAN:

1. Declarar la inaplicación del artículo 42 del convenio colectivo de Casas de Juventud de la Provincia de Zaragoza, hasta la finalización de la vigencia efectiva por renovación tácita o expresa del convenio colectivo.
2. Comprometerse a no incluir cláusulas semejantes en futuros convenios del sector.
3. Notificar el acuerdo contenido en el punto anterior a la autoridad laboral para su correspondiente publicación en el BOPZ y al SDC de Aragón para que lo incluya en el expediente.
4. Solicitar la terminación convencional del expediente.

Se autoriza al representante de FES UGT-Aragón, don Esteban Lauroba de Górriz, a proceder al registro y depósito de la presente acta para su registro y publicación posterior en el BOPZ.

Y sin más asuntos que tratar, siendo las 11:00 horas, firman la presente acta en prueba de conformidad los asistentes a la reunión.