



Convenio Colectivo Intervención Sociocultural de Carácter Extraescolar Concertada de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	50004035012005	ACTUALIZACIÓN	2005/07/19
VIGENCIA	2005/07/19 — 2008/08/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 163		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-intervencion-sociocultural-de-caracter-extraescolar-concertada-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Intervención Sociocultural De Carácter Extraescolar Concertada. Última actualización a: 19-07-2005 Vigencia de: 19-07-2005 a 31-08-2008. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 163.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 163, 19 julio 2005)

RESOLUCION de 22 de junio de 2005 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 Intervención Sociocultural de Carácter Extraescolar Concertada con la Administración Pública, desarrollada en Centros Educativos y Escolares.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Intervención Sociocultural de Carácter Extraescolar Concertada con la Administración Pública, desarrollada en Centros Educativos y Escolares (código de convenio 5004035), suscrito el día 13 de junio de 2005, de una parte por la AEMSAD, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 16 de junio de 2005, 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, 22 de junio de 2005. – El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

PREÁMBULO

Partes signatarias: Firman el presente convenio colectivo provincial, de una parte, la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio, Sociales y de Animación Sociocultural de Aragón, y de otra parte, la central sindical Comisiones Obreras de Aragón, Federación de Actividades Diversas.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo.

La naturaleza jurídica de este convenio colectivo corresponde a la propia de los convenios suscritos al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO.- Ambito de aplicación y revisión

Artículo 1.º Ambito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas/os trabajadoras/es de todas aquellas empresas y entidades que tengan adjudicada mediante contrato recogido dentro del ámbito de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, cualquiera que sea su modalidad, la gestión de proyectos socioeducativos en centros escolares o vinculados a ellos de la provincia de Zaragoza.

Artículo 2.º Ambito territorial.

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

Artículo 3.º 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.º Ambito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ y extenderá su vigencia hasta el 31 de agosto de 2008. No obstante, los efectos económicos del presente convenio se extenderán desde el 1 de septiembre de 2004 hasta el 31 de agosto de 2008.

Artículo 5.º Denuncia y prórroga.

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

Para que la denuncia tenga efecto deberá hacerse mediante comunicación 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.º 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 alcanzasen acuerdos que produjeran modificaciones en las cláusulas vigentes o se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

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

Artículo 7.º Garantías personales.

En todo caso, las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales y extrasalariales o de jornada que actualmente disfruten los trabajadores con carácter exclusivo "ad personam".

Artículo 8.º 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 o 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.º Comisión paritaria.

Cuantas dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral competente, a una comisión paritaria que estará constituida por las partes firmantes del presente convenio.

Esta comisión estará integrada por dos representantes de los parte social negociadora del presente convenio colectivo según representación y dos representantes de la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio, Sociales y de Animación Sociocultural de Aragón. Las partes designarán un presidente y un secretario. Cada parte podrá designar asesores permanentes, que podrán ir a las reuniones con voz, pero sin voto.

Se establece de común acuerdo la dirección de la comisión paritaria en carretera Madrid, kilómetro 315,8, edificio Expozaragoza, escalera 1, oficina 6, de la ciudad de Zaragoza.

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.

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.

CAPÍTULO III Clasificación del personal

Artículo 11. Categorías, grupos profesionales y funciones.

Grupo I. Coordinador/a de proyecto.

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



Funciones:

1. Ser el máximo responsable de la coordinación técnica y operativa del equipo de trabajo.
2. Mantener la coordinación de la gestión del servicio con los técnicos de Juventud.
3. Relación y coordinación con los departamentos de la empresa; departamento de personal y auxiliar de gestión económica, departamento de imagen, departamento de recursos humanos/formación/riesgos laborales, departamento de contabilidad.
4. Selección de personal, formación inicial y asesoramiento de todos los profesionales que se incorporan al proyecto.
5. Delimitar y marcar criterios generales de actuación tanto al principio como durante el desarrollo del proyecto.
6. Desarrollo y aplicación de mecanismos de programación, seguimiento y evaluación.
7. Asesoramiento técnico para orientar la aplicación del proyecto y la consecución de objetivos marcados a los integrantes del proyecto.
8. Seguimiento del trabajo de los animadores en los centros. Visitas a los centros.
9. Trabajar conjuntamente en la unificación de soportes técnicos utilizados por los animadores de los centros.
10. Convocar, preparar y coordinar las reuniones de equipo.
11. Difundir y centralizar informaciones de interés para los animadores.
12. Coordinar la intervención de otros profesionales en estas reuniones.
13. Informar del desarrollo del trabajo de las comisiones que directamente coordina.
14. Seguimiento del desarrollo del trabajo de los equipos de distrito.
15. Asesoramiento y apoyo técnico y metodológico de los equipos de Distrito.
16. Coordinación del trabajo de los miembros de las diferentes comisiones de equipo.
17. Relaciones externas (entidades, servicio juventud y departamentos de la empresa).
18. Información al equipo del proyecto del desarrollo de trabajo de estas comisiones de trabajo.
19. Gestión económica de la comisión de trabajo.

Grupo II. Educador social.

Integran el mismo aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado en Educación Social o habilitados como educadores sociales.

Funciones:

Entre las funciones más importantes de esta categoría destacan:

1. Funciones a realizar en el centro escolar:

-Elaboración y desarrollo de un proyecto de intervención anual de centro en el que debe constar: análisis y datos de contexto, datos del centro y del alumnado, objetivos generales y específicos con indicadores de evaluación, programación de actividades, metodología y estrategias de trabajo y gestión económica.



-Elaboración y presentación de informes de intervención cuatrimestral, según soporte aportado, con el objetivo de reflejar el desarrollo del proyecto y realizar una evaluación periódica del mismo, pudiendo aplicar mecanismos correctores en caso de que fuera necesario.

-Elaboración de la memoria final de centro, conteniendo los mismos apartados que el proyecto y añadiendo un análisis evaluativo de los distintos puntos.

-Coordinación y desarrollo de trabajo con los estamentos de la comunidad escolar, por medio de reuniones, asistencia y participación en comisiones, claustros y contactos puntuales, además de trato directo, trabajo y relación con el alumnado.

-Alumnado: Se desarrolla un trabajo propio de animación.

-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 grupos y equipos formados. Apoyo de iniciativas, delegación de responsabilidades que favorezcan una mayor implicación del alumnado en el proyecto.

Programación y gestión de salas de alumnos y ludotecas.

-Responsabilidad de la gestión de contratación y seguimiento del personal contratado. Gestiones previas a la contratación, búsqueda de recursos y entidades, negociación económica, adecuación de horarios, supervisión de los contenidos del programa a impartir. Acuerdos o contratación. Seguimiento del trabajo desarrollado con los participantes y evaluación del mismo.

-Apoyo técnico a las asociaciones de padres.

2. Relaciones con el entorno. -Relación estrecha y fluida con toda una serie de entidades del entorno que pueden ser asociaciones, juntas municipales, instalaciones deportivas, centros escolares, centros de tiempo libre, centros sociolaborales, casas de Juventud, etc., con las que se coordinan para programar actividades conjuntas, conocimiento y aprovechamiento de recursos, difusión mutua, derivación de participación, solicitud de espacios, equipamientos, subvenciones, etc.

3. Coordinación con las Administraciones Públicas correspondientes.

- Elaboración de informes y otros soportes para el seguimiento del desarrollo del proyecto en los centros. Seguir pautas y directrices marcadas. Diseño y desarrollo de programas de actividades intercentros.

4. Gestión de los recursos.

Gestión de los recursos económicos y humanos necesarios para la realización de las actividades: monitores, materiales, equipamientos e infraestructuras, etc.

Coordinación con entidades, instituciones, asociaciones, proveedores, empresas, etc, con las que se trabaja durante el curso:

Búsqueda de recursos, delimitación de criterios y objetivos de intervención.

Gestión económica, otras gestiones.



Artículo 12. Moratoria para adaptación de titulaciones.

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

Artículo 13. Período de prueba.

Grupo I, seis meses efectivos de trabajo.

Grupo II, dos meses efectivos de trabajo.

Artículo 14. 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 ciento veinte días, 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 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 deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante, al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudieran corresponder.

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

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

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 de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en el mes anterior 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, así como cualquier modificación que se haya realizado sobre el mismo, en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

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

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

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



cesante y contra la empresa principal contratante del servicio.

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

9. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación disfrutarán de aquéllas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual, no obstante, sólo abonará la parte proporcional del período que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su período vacacional, en calidad de permiso no retribuido. En cualquier caso se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

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

11. El punto anterior 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.

12. 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.

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

14. Igualmente la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos delegados de personal y comités de empresa afectados por la subrogación.

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

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

CAPÍTULO V Tiempo de trabajo



Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, desarrolladas preferentemente de lunes a viernes.

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

Excepcionalmente, si hubiera que trabajar una jornada de descanso, la misma se compensará mediante descanso que, preferentemente y, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan, se unirá a los días de descanso semanal habitual.

Artículo 16. Vacaciones anuales.

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

Los trabajadores con contratos fijos discontinuos disfrutarán el período de vacaciones proporcional a su período anual de actividad. Igualmente, estas vacaciones serán disfrutadas según el calendario escolar de los centros integrados en el proyecto.

Artículo 17. Permisos, licencias y excedencias.

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

- a) 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) Dos días naturales en los casos de nacimiento o adopción de un hijo; de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo se verá ampliado a cuatro días.
- c) El indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 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.
- g) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.



h) Por maternidad, paternidad o 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.

i) En el supuesto de adopción o acogimiento, el trabajador/a dispondrá del mismo permiso reflejado en el párrafo anterior.

j) 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.

2. Permisos no retribuidos.

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

3. 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.

Artículo 18. Estructura retributiva.

Las retribuciones se abonarán mensualmente, y serán percibidas por el personal como máximo a los cinco días naturales a la finalización del mes, con la única excepción de las percepciones de cómputo superior al mes.

La estructura retributiva del presente convenio será la siguiente:

a) 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.

Aquellas empresas que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran una parte de retribución en conceptos salariales diferentes a salario base, los mismos servirán para completar dicho concepto hasta alcanzar la cuantía reflejada en las tablas del anexo I, de tal manera que si, en cómputo mensual, la globalidad de lo abonado al trabajador supera la cuantía de las mencionadas tablas, se considerará que dicha retribución se ajusta al presente convenio colectivo.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo anual, que se abonarán durante el mes de junio y antes del día 24 de diciembre, equivalentes a una mensualidad de salario base.

Estas dos pagas serán proporcionales si la prestación del servicio al vencimiento de los meses indicados es inferior al año.

Estas gratificaciones serán prorrateables para quienes no lleven seis meses de trabajo o cesen en el transcurso



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

Artículo 19. Revisión salarial.

Los acuerdos de retribución salarial, así como los de incremento de las mencionadas retribuciones para los diferentes períodos de vigencia del presente convenio, conllevan la equiparación de los educadores sociales a la categoría de profesorado de actividades extraescolares del convenio de enseñanza y formación no reglada sostenida total o parcialmente con fondos públicos.

Período entre el 1 de septiembre de 2004 y el 31 de agosto de 2005, tablas anexo I.

Período entre el 1 de septiembre de 2005 y el 31 de agosto de 2006, incremento 3,2% sobre las tablas del período anterior (anexo I).

Período entre el 1 de septiembre de 2006 y el 31 de agosto de 2007, incremento del IPC real del año 2005, más 10%.

Período entre el 1 de septiembre de 2007 y el 31 de agosto de 2008, incremento de IPC real del año 2006.

Artículo 20. Derechos sindicales.

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

Artículo 21. Salud laboral.

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

Artículo 23. 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).

ANEXO I.- Tabla salarial período 2004-2005 (en euros).

Tabla salarial período 2004-2005 (en euros)

Salario base Total retribución



Grupo profesional/categoría (14 pagas) anual

Grupo I: Responsable de proyecto 1.842,50 25.795,00

Grupo II: Educador social 913,04 12.782,56

Tabla salarial período 2005-2006 (en euros)

Salario base Total retribución

Grupo profesional/categoría (14 pagas) anual

Grupo I: Responsable de proyecto 1.901,46 26.620,44

Grupo II: Educador social 942,26 13.191,60
