FeS-FEDERACIÓN DE SERVICIOS

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

IV CONVENIO COLECTIVO DE MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES DE ARAGÓN

Ámbito: autonómico
Vigencia: 2012-2014
B.O.A. 19.06.2013

FeS Aragón

UGT
FeS
Aragón

IV CONVENIO COLECTIVO DE MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES *PÚBLICOS* DE ARAGÓN

ÍNDICE

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.
Artículo 1º. Ámbito Funcional y Personal.
Artículo 2º. Ámbito Territorial.
Artículo 3º. Ámbito Temporal.
Artículo 4º. Denuncia.
Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas.
Artículo 6º. Comisión Paritaria.
Artículo 7º. Solución extrajudicial de conflictos.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Artículo 8º. Facultades de las empresas.

CAPITULO III: CONTRATACION Y EMPLEO
Artículo 9º. Garantía de Ocupación.
Artículo 10º. Período de prueba.
Artículo 11º. Contratos de trabajo.
Artículo 12º. Llamamiento y permanencia al puesto de trabajo.
Artículo 13º. Despido por causas objetivas.
Artículo 14º. Personal con capacidad disminuida.
Artículo 15º. Personas que presten servicios para las APAS.
Artículo 16º. Indemnización y finalización de contrato de trabajo temporal.
Artículo 17º. Cese en la empresa y finiquito
Artículo 18º. Subrogación del personal.
Artículo 19º. Movilidad Intercentros.

CAPITULO IV: CLASIFICACION DEL PERSONAL
Artículo 20. Funciones.

CAPITULO V: RETRIBUCIONES ECONOMICAS
Artículo 21º. Estructura Salarial.
Artículo 22º. Salario Base.
Artículo 23º. Retribución Salarial.
Artículo 24º. Complementos Salariales.
Artículo 25º. Antigüedad.
Artículo 26º. Dietas y Kilometraje.

CAPITULO VI: TIEMPO DE TRABAJO
Artículo 27º. Jornada Anual.
Artículo 28º. Vacaciones.
Artículo 29º. Horas Extraordinarias.
Artículo 30º. Licencias Retribuidas.
Artículo 31º. Licencias No Retribuidas.

CAPITULO VII: MEJORAS SOCIALES, CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PROTECCION A LA MATERNIDAD
Artículo 32º. Complemento de Incapacidad Temporal.
Artículo 33º. Apoyo a las víctimas de violencia doméstica.
Artículo 34º. Protección a la maternidad.
Artículo 35º. Excedencias.
Artículo 36º. Seguro de responsabilidad civil y accidentes.

CAPITULO VIII: FORMACION
Artículo 37º. Formación.

CAPITULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Artículo 38º. Reconocimiento Médico.
Artículo 39º. Ropa de Trabajo.
Artículo 40º. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

FeS Aragón

CAPITULO X: DERECHOS SINDICALES
Artículo 41º. Derechos Sindicales.

CAPITULO XI: IGUALDAD
Artículo 42º. De Igualdad y acoso.

CAPITULO XII: FALTAS Y SANCIONES
Artículo 43º. Régimen Disciplinario.
Artículo 44º. Abuso de autoridad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS
PRIMERA. Llamamientos. Estabilidad en el empleo. Regularización de situaciones extraordinarias. Acuerdo SAMA de 06/11/2012 (Expte. Nº Z(C)5217).
SEGUNDA. Habilitación de la Comisión Paritaria para el seguimiento y aplicación de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

DISPOSICIONES FINALES
PRIMERA. De las condiciones pactadas.
SEGUNDA. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo
TERCERA. Contratación. Incompatibilidades.
CUARTA. Legislación Complementaria.

IV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES PÚBLICOS DE ARAGÓN

CAPITULO I
Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente convenio colectivo regula y afecta las relaciones jurídico-laborales entre todas las empresas, asociaciones u otras entidades que desarrollen la actividad de Monitores de Comedor Escolar en los Colegios Públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, que realicen la atención, cuidado y vigilancia del alumnado, para la educación en la salud, el consumo, la convivencia y el tiempo libre, en el espacio de tiempo correspondiente y las personas a su servicio que desarrollen estas labores.

En adelante, la expresión «empresa» se entenderá como todas aquellas empresas, asociaciones u otras entidades que desarrollen la actividad referida en el presente artículo. La referencia a grado de afinidad incluye a la persona empleada por su vinculación con su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en este convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón» correspondiente retrotrayendo sus efectos económicos al 1 de Enero de 2012 y finalizará el 31 de Diciembre de 2014. El abono de los atrasos de Convenio se efectuará en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

No obstante lo anterior, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

ARTÍCULO 4º. DENUNCIA.

El presente convenio no precisa denuncia expresa llegado a su finalización. Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones y constituir la mesa negociadora del convenio en el plazo de un mes a partir de la solicitud de cualquiera de las partes, siempre que la misma sea efectuada en un plazo no superior a seis meses antes a la fecha de finalización del convenio.

Su contenido mantendrán vigencia indefinida, en tanto en cuanto no sean dispuestas en otro convenio colectivo, tanto para los empleadores, como para los que contrataran posteriormente, por primera vez, a través de subrogación o cualquier otra fórmula.

ARTÍCULO 5º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquellas personas que tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

ARTÍCULO 6º. COMISIÓN PARITARIA.

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

1. Composición: La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros cuatro por las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio colectivo, o en su caso las empresas concesionarias del servicio. Ambas partes podrán designar asesores que asistirán a las reuniones con voz, pero sin voto.

2. Procedimiento: La Comisión Paritaria realizará reuniones ordinarias y extraordinarias. Las reuniones ordinarias tendrán carácter periódico semestral en el año y se celebrarán dentro de la primera semana de los meses de Octubre y Febrero. Estas reuniones atenderán en su orden del día a todas las cuestiones planteadas a éste órgano. Si no hubiera asuntos que tratar podrán cancelarse sin más trámite que la comunicación informal entre las partes de no tener ningún asunto planteado.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán siempre que sea necesario para dar cumplida cuenta de una respuesta de este órgano dentro del plazo perentorio legalmente establecido por la naturaleza del asunto y que en ningún caso, sea cual sea la consulta, la respuesta se demorará por plazo superior a 10 días.

En caso de que trasladada la consulta esta no fuera despachada por la Comisión Paritaria dentro del plazo legal establecido o fuera superior al plazo de tiempo señalado en el párrafo anterior, se entenderá la misma como intentada sin efecto y sin acuerdo de este órgano a los efectos legales y jurisdiccionales oportunos.

Los componentes de la Comisión Paritaria podrán acordar la celebración de las reuniones por medios telemáticos, teleconferencia o cualquier otro soporte válido y suficiente para la comunicación apoyado en la imagen, sonido o escrito que vía Internet permita a las partes despachar los asuntos sin necesidad de la reunión física de sus componentes, sin perjuicio del posterior levantamiento del Acta por la persona designada a los efectos oportunos. Las actas de las reuniones celebradas a distancia serán firmadas en la primera reunión en que las partes concurran físicamente en una nueva reunión; o bien, el solicitante recibirá una copia de la misma sin firmar, ocupándose éste de hacer al menos seis copias y ocupándose del envío y reenvío firmado a cada miembro de la Comisión para su firma primero y la recepción de su copia del Acta firmada por todos, después.

Las consultas deberán dirigirse por correo electrónico a todos sus componentes apoyando el texto del escrito con el anexo de aquellos documentos digitalizados que se consideren necesarios para despachar la consulta. Cualquiera de las partes podrá requerir del solicitante la ampliación de la documentación que justifique la petición a los efectos de contar con la información imprescindible para atender aquélla. La omisión de trasladar la consulta a cualquiera de los miembros de las partes o la omisión de facilitar la documentación que le sea requerida al solicitante en el plazo que se le indique, derivará en dar por no recibida formalmente la consulta o petición.

Los correos electrónicos a los que deberán dirigirse las peticiones y consultas a la Comisión Paritaria son:

UGT: ..... aroyo@aragon.ugt.org
CCOO: ..... ccoomonitorascomedor@aragon.ccoo.es

AERCAR: ..... mbertomeu@aramark.es
jsc@comerbien.es
asevier@asevieraragon.com
miguel.ferrando@serunion.elior.com

ASAGECE: ..... anamaria_portal@yahoo.es
pablomartinez@reicaz.com

3. Acuerdos: Los acuerdos o resoluciones se adoptarán por mayoría de la Comisión Paritaria.

4. Funciones: son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
b) Interpretación del convenio colectivo.
c) A requerimiento de alguna de las partes, deberá mediar y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
d) Entender, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello, respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.
e) Atender a cuantas otras cuestiones tiendan a otorgar una mayor efectividad práctica al convenio colectivo.
f) Adaptar en su caso el texto del Convenio Colectivo a las modificaciones legislativas que con posterioridad a su entrada en vigor establecieran condiciones distintas de las preexistentes por incurrir las cláusulas convencionales en causa de nulidad por norma de rango superior o sentencia judicial firme. En este caso, las partes negociarán de buena fe y están facultadas para pactar los nuevos términos del convenio en cualquiera de sus partes en orden a mantener el equilibrio negocial que constituye el conjunto del convenio. No obstante, en caso de no alcanzarse acuerdo sobre dicha modificación el convenio y su texto seguirán vigentes en su integridad sin perjuicio de la efectividad en su caso de las resoluciones de la Autoridad laboral y de los Autos y Sentencias judiciales firmes.

ARTICULO 7 º. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las partes firmantes expresan su voluntad de adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes firmantes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su Reglamento de aplicación.

CAPITULO II
Organización del Trabajo

ARTÍCULO 8 º. FACULTADES DE LAS EMPRESAS.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en este convenio colectivo y a la legislación laboral vigente en cada momento es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa adjudicataria del servicio.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física o mental en la salud de la persona afectada.

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

CAPITULO III
Contratación y empleo

ARTÍCULO 9º. GARANTÍA DE OCUPACIÓN.

La empresa concesionaria del servicio mantendrá un 70% de su plantilla adscrita al Sector de Monitores de Comedores Escolares con contrato indefinido o fijo-discontinuo. Se procederá a la conversión a fijo-discontinuo de todas aquellas personas que hubieran estado contratadas durante un plazo de 24 meses bajo cualquier modalidad de contrato**.**

La no aceptación de la vacante no se entenderá como perjuicio en un futuro ofrecimiento de esta plaza.

Para el control de las contrataciones temporales, trimestralmente la empresa mantendrá a disposición de la representación de los trabajadores los contratos temporales realizados y las bajas producidas en el porcentaje de fijos-discontinuos o indefinidos.

ARTÍCULO 10 º. PERIODO DE PRUEBA.

Se establece un periodo de prueba de quince días para todas las personas que se incorporen a las plantillas. Este periodo será de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba los que la persona empleada permanezca en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de la misma**.**

ARTÍCULO 11º. CONTRATOS DE TRABAJO.

La empresa se compromete a utilizar de forma general el contrato de fijo-discontinuos como medida de fomento del empleo estable y mejora de la calidad del mismo, así como del servicio prestado. A la persona contratada se le hará entrega, dentro de los veinte días en que comience a prestar sus servicios, de una copia sellada de su contrato.

Excepcionalmente se podrán realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción o acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa, cuando una vez iniciado el curso escolar se produzca un incremento imprevisto del número de alumnos usuarios del servicio de comedor escolar.

a) Contrato de relevo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 punto 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET) con las siguientes especificaciones:

1. Las empresas facilitarán la jubilación parcial, a aquellas personas que cumpliendo los requisitos legales al efecto, lo soliciten, efectuando las formalidades que conduzcan al establecimiento del correspondiente contrato de relevo.

2. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, la persona relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional al que pertenezca la persona que ha accedido a la jubilación parcial.

b) Contrato de interinidad. Las personas que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de otra persona de la plantilla, tendrán carácter de interinos. Se podrá celebrar bajo esta modalidad, aquellos contratos para sustituir a personas con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiéndose establecer siempre por escrito el nombre de la persona sustituida y las causas que motivan la sustitución**.**

La duración del contrato de interinidad será el tiempo que dure la ausencia de la persona sustituida con derecho a reserva de puesto de trabajo.

c) Contrato de Obra y Servicio. Se podrán celebrar contratos al amparo del Artículo 15.1.a) LET, identificando a tal efecto aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados y la duración prevista.

d) Contratos fijos-discontinuos. Serán considerados fijos-discontinuos las personas contratadas para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales. Los periodos de trabajo de estas personas no se conciertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

ARTICULO 12º. LLAMAMIENTO Y PERMANENCIA AL PUESTO DE TRABAJO.

Se entiende por llamamiento la incorporación al puesto de trabajo al comienzo del curso escolar en función del número de comensales y la antigüedad en nómina.

Se entiende por permanencia la continuidad en el puesto de trabajo hasta el final del curso escolar en función del número de comensales y la antigüedad en nómina.

La empresa deberá llamar a la plantilla al inicio de las actividades, si bien en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de 45 días hábiles, entendiendo como tal de lunes a sábado inclusive menos los festivos, desde la fecha habitual de incorporación del trabajador. Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado, sin justificación alguna.

El llamamiento se efectuará por escrito de forma que quede constancia de que la persona llamada ha sido notificada, respecto del día en el que haya de iniciar la prestación de los servicios. Si por circunstancias extraordinarias, el llamamiento se tuviese que realizar por cualquier otro medio, será la empresa, la única autorizada para hacerlo. No invalidando este hecho, el posterior llamamiento por escrito.

A tal efecto, las personas de plantilla están obligadas a notificar cualquier cambio de domicilio o teléfono del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio o teléfono desconocido.

Si alguna persona de plantilla se encontrara al comienzo del curso escolar en situación de incapacidad laboral transitoria o situación análoga, lo pondrá en conocimiento de la empresa lo antes posible y se incorporará a su centro de trabajo en el momento del alta médica. No obstante la empresa estará obligada a efectuar el alta en Seguridad Social en la fecha en la que se produzca el llamamiento al puesto de trabajo.

Si por razones de demanda de servicios de los centros al comienzo y final de curso, debiera producirse una alteración del número de monitores escolares, se seguirán los siguientes criterios de llamamiento o permanencia dentro de cada centro escolar:

1.Antigüedad reflejada en la nómina.

2. Si la antigüedad reflejada en nómina diese como resultado una igualdad en el tiempo, la empresa procederá a realizar dicho llamamiento y/o permanencia comenzando por la letra "L" en el curso 2013/14 y sucesivamente en orden alfabético para los cursos siguientes.

3. Si una vez realizado el llamamiento y/o permanencia por la empresa a todas las personas de plantilla con contrato fijo-discontinuo o fijo a tiempo-parcial del centro escolar en el que venían prestando sus servicios y transcurridos los 45 días hábiles máximos de plazo para el llamamiento y por disminución en la ratio del número de niños no pudiese hacerlo en el mismo, la empresa procederá a su recolocación en virtud de su antigüedad en el Sector y reflejada en nómina, en otro centro de su gestión de iguales características, cuando ello sea posible, hasta que por incremento en la ratio del numero de niños pueda incorporarse a su centro escolar habitual.

Toda vez que las personas de plantilla con contrato fijo-discontinuo estén en situación de alta y se hayan adjudicado las peticiones del concurso de traslado y se tuviese la necesidad de cubrir vacantes en los centros de trabajo, se procederá a la contratación bajo la modalidad de obra y servicio de todas aquellas personas que hubiesen sido contratadas bajo esta modalidad, durante el curso anterior al llamamiento.

Las personas con contrato de interinidad, se verán afectadas por el llamamiento y/o permanencia en el orden que tuviese establecido la fecha la persona a la que sustituyen y con independencia de la finalización e inicio del curso escolar.

A todos los efectos durante la vigencia de este Convenio Colectivo en la aplicación de este Artículo se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda sin perjuicio en ningún caso de lo establecido en las mismas.

ARTÍCULO 13º. DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS.

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar a la representación legal de los trabajadores, información sobre los despidos por causas objetivas simultáneamente a la comunicación a las personas afectadas.

En los procedimientos de despido colectivo por causas objetivas se estará a lo dispuesto en el Artículo 51 LET y en el Real Decreto 1483/12, de 29 de Octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (B.O.E. núm. 261 de 30/10/2012); o de en su caso, las normas que los modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 14º. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

Las empresas se comprometen a acoplar al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación, siempre que el servicio así lo permita.

ARTICULO 15º. PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS PARA LAS APAS

La empresa se compromete a la creación de una bolsa de empleo a la que se adscribirán voluntariamente aquellas personas que, habiendo prestado servicios en calidad de monitoras de comedores escolares para las APAS ó AMPAS, hubieran visto extinguido su contrato de trabajo. Tal inclusión será considerada por las empresas como mérito preferente para la contratación.

ARTÍCULO 16º. INDEMNIZACIÓN Y FINALIZACIÓN CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL.

Las personas de plantilla que formalicen contratos temporales, a la finalización de aquellos, tendrán derecho a una indemnización por cese conforme a lo prevenido en el Artículo 49.1.c) LET, sin perjuicio de lo establecido en su Disposición Transitoria 13ª.

ARTÍCULO 17º. CESE EN LA EMPRESA Y FINIQUITO.

El personal comprendido en el presente convenio colectivo que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa habrá de comunicarlo a ésta con quince días, al menos, de antelación a la fecha en que haya de cesar en el servicio, salvo que la relación laboral no haya superado los seis meses, en cuyo caso, el plazo de preaviso se reducirá a siete días.

La empresa comunicará a la persona empleada la finalización de la relación laboral y deberá entregar un finiquito, en la que especificará, clara e individualmente, los conceptos que formen parte del mismo. Del finiquito queda expresamente excluida y por lo tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad devengada en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos, la revisión salarial pactada para el presente convenio y cualquier otro concepto que sea factible de revisión.

ARTÍCULO 18º. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Al término de la concesión de la contrata de gestión del servicio de Monitores de Comedores Escolares, la nueva empresa adjudicataria se hará cargo del 100% de la plantilla de la empresa saliente imputables directa y exclusivamente a la gestión y realización del servicio, con independencia de la tipología formal de su contrato y de que el mismo sea temporal o indefinido. Así mismo quedaran vinculadas a la empresa entrante todas aquellas personas con contrato fijo-discontinuo que se mantengan en la misma situación de expectativa de llamamiento.

Las personas empleadas quedarán adscritas en el mismo centro de trabajo y en las mismas condiciones de trabajo, retributivas y derechos que tuvieran reconocidos. Se incluirán en todo caso en dicha adscripción los derechos de la representación legal de los trabajadores que seguirán en tal condición durante el tiempo de mandato que les restase hasta finalizar el periodo para el que fueron elegidos.

En cualquier caso, las personas empleadas seguirán dependiendo de la empresa saliente hasta el momento en que cese en la prestación de los servicios objeto de la contratación administrativa.

Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a su plantilla saliente serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata.

A requerimiento de la empresa entrante, la empresa cesante deberá poner en conocimiento de la primera, en un plazo de cuarenta y ocho horas, la relación de plantilla de los centros objeto de cambio empresarial, jornada de trabajo, horario, documentación en materia de PRL (formación de prevención de riesgos laborales, evaluación de puestos y centros de trabajo, etc.) y tipo de retribuciones (mediante la presentación de los cuatro últimos recibos de la Seguridad Social), así como acreditar en el plazo de siete días naturales estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social y demás cargas sociales. Y además, entregar el informe del período correspondiente referido a los niveles de absentismo del sector de monitores de comedores escolares.

La empresa adjudicataria del servicio deberá informar a los representantes legales de los trabajadores dentro del primer trimestre sobre los siguientes datos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa adjudicataria.
b) Objeto y duración de la contrata.
c) Relación de plantilla por centro de trabajo ocupados en la contrata.
d) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Quienes en el momento de cambio de contrata se encuentren en situación de incapacidad temporal, excedencia u otra situación, pasarán a la nueva titular que se subrogará en todos sus derechos y obligaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estas personas pasará a la nueva titular en concepto de interinidad hasta tanto se produzca la incorporación de la persona sustituida.

ARTÍCULO 19º. MOVILIDAD INTERCENTROS.

A) Movilidad Voluntaria.

La empresa permitirá la movilidad voluntaria de la plantilla entre centros cuando la organización del trabajo lo permita.

La empresa atenderá las peticiones de cambio de centro de trabajo instadas a título personal y puestas en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en función de la organización del trabajo. Se entregará en la sede de la empresa con copia sellada de la solicitud, como comprobante de entrega.

Durante el curso escolar la Dirección de la Empresa abrirá un plazo de recepción de solicitudes de cambio de centro de trabajo, dentro del último mes del curso escolar. A la finalización del mismo pondrá en conocimiento de la representación unitaria de los trabajadores la relación de traslados y la resolución de los mismos.

El criterio que prevalecerá para la resolución de las peticiones será la antigüedad. Prevalecerá atender favorablemente las solicitudes de traslado para cubrir las plazas de nueva creación y/o vacantes antes de proceder a la cobertura de estas vacantes con contrataciones de obra y servicio.

B) Movilidad Obligatoria.

El personal afectado por el presente Convenio podrá ser objeto de traslado por parte de la empresa a otro centro de trabajo, garantizándosele en cualquier caso, los beneficios salariales o no salariales del presente Convenio y reintegrándosele a su habitual puesto de trabajo una vez desaparecida la causa que motivó dicho traslado. Estos traslados serán puestos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, en el momento de producirse.

En ningún caso esta movilidad obligatoria, comportará un cambio del domicilio habitual del trabajador.

Los criterios para el llamamiento y la permanencia serán los descritos en el Artículo 12, punto 3.

CAPITULO IV
Clasificación del Personal

ARTÍCULO 20º. FUNCIONES.

Monitor de Comedor:

Es todo aquel personal asignado al servicio de comedores que estando en posesión del titulo de Monitor de Tiempo Libre, expedido y registrado por la Diputación General de Aragón, tendrá como actividad la vigilancia, atención y cuidado del alumnado en el espacio de tiempo correspondiente.

Se trata de una misión autónoma y ajena a cualquier actividad de hostelería y a las funciones de los Auxiliares Técnicos Educativos (ATES) y a cualquier otra actividad extraescolar o extracurricular coincidente en el tiempo laboral.

Tareas especificas:

a) Educación para la salud y consumo: Trabajar y orientar a los alumnos en unos correctos hábitos alimentarios , higiénicos y ergonómicos.

1. Comprobar el lavado de manos antes y después de la comida; igualmente, después de la comida, el lavado de dientes.
2. Motivar para una alimentación variada y equilibrada.
3. Orientación y corrección de malos hábitos posturales.
4. Informar al equipo directivo de las conductas alimentarias erróneas.
5. Llevar a cabo, ocasionalmente, la limpieza y/o cambio de ropa de los niños/as de 3 años, siempre y cuando no se encuentre en el centro de trabajo, la Auxiliar Técnico Educativo o Auxiliar Técnico Educación Especial.
6. Atender a los niños/as en caso de accidente.
7. Acompañar y vigilar a los alumnos hasta la Dirección del Centro o persona designada al efecto, para que le sea suministrada al alumno la medicación oportuna, solicitada previamente por escrito por los padres.

b) Educación para la convivencia: Velar por el cumplimiento de la normativa de convivencia señalada en el reglamento de cada centro educativo, previamente dada a conocer a todas las trabajadoras/es del centro educativo.

1. Enseñará y ayudará a comer a los niños/as, con especial atención para el ciclo de Infantil, en lo que se refiere al menaje utilizado durante la comida y el depósito del mismo, en el lugar habilitado para ello.
2. Trasladará a los niños/as a los diferentes espacios de actividad, dentro del centro, vigilando su conducta durante los mismos.
3. Velará por el cumplimiento del orden señalado para el Centro durante toda su jornada, informando al equipo directivo del Centro de las incidencias habidas en la jornada.
4. Si los padres lo soclicitasen, se les informará de la conducta y actitudes del niño/a, dentro del horario laboral del monitor o monitora.

c) Educación para el tiempo libre: Dirigir actividades ludicas en el tiempo de ocio y fomentar la sociabilización entre todos los alumnos.

1. Vigilancia activa en los espacios utilizados, abiertos o cerrados.
2. Elaboración junto con la Dirección del Centro del Proyecto de Tiempo Libre y de la Memoria Fin de Curso.
3. Preparación de actividades, según edades, con el registro diario de las mismas.
4. Dirección y participación en las actividades programadas.

CAPITULO V
Retribuciones económicas

ARTÍCULO 21º. ESTRUCTURA SALARIAL.

Las retribuciones de los personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán integradas por el salario base y los complementos salariales.

ARTÍCULO 22º. SALARIO BASE.

Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo determinada en el Artículo siguiente y remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente Convenio.

En la nómina el concepto de Salario Base recogerá el precio hora de trabajo efectivo fijado, incluyendo en el mismo el punto 1 del Artículo 27 relativo a la Jornada Anual, así como el prorrateo de pagas extras. No pudiendo desglosar este concepto en ningún otro, y sobre el cual se aplicará el cálculo del concepto de antigüedad.

ARTÍCULO 23º. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

Las empresas garantizarán que el salario mínimo hora de monitor de comedor escolar durante el periodo de vigencia del presente Convenio y sucesivos será siempre el resultante de dividir el salario anual del auxiliar de puericultura de la DGA con todos sus incrementos, por el número de horas que establezca el Convenio Colectivo del personal laboral de la DGA para dicho periodo.

Teniendo como base esta garantía, se establece que la retribución durante la vigencia del presente Convenio es la siguiente:

- AÑO 2012: +0,00%, a razón de 11,30 €/hora.
- AÑO 2013: +0,50%, a razón de 11,36 €/hora.
- AÑO 2014: +0,60%, a razón de 11,43 €/hora.

La forma para el cálculo del salario será por hora y día trabajado, con abono mensual.

ARTÍCULO 24º. COMPLEMENTOS SALARIALES .

Son complementos salariales las cantidades que en su caso, deban adicionarse al salario por cualquier otro concepto distinto al salario base, y a las que le será de aplicación el mismo porcentaje de incremento que la retribución salarial.

1. Monitor de Comedor con desplazamiento de niños: El personal adscrito a un centro que acompañe a los alumnos desde su centro docente a otro en el que se preste el servicio de comedor percibirá durante el periodo de vigencia del presente convenio un complemento por hora de trabajo efectivo de :

- AÑO 2012: + 0,0%= 0,54 €/hora
- AÑO 2013: + 0,5%= 0,54 €/hora
- AÑO 2014: + 0,6%= 0,54 €/hora

2. Monitor de Comedor en centros de educación especial. El personal adscrito a centros de educación especial percibirá durante el periodo de vigencia del presente convenio un complemento por hora de trabajo efectivo de:

- AÑO 2012: + 0,0%= 0,88 €/hora
- AÑO 2013: + 0,5%= 0,88 €/hora
- AÑO 2014: + 0,6%= 0,89 €/hora

ARTÍCULO 25º . ANTIGÜEDAD.

El personal con contrato fijo-discontinuo comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos en concepto de antigüedad consistentes en el abono de cuatrienios hasta un máximo de 5, en la cuantía del 4% del salario base.

A efectos de determinar el momento de devengo del cuatrienio, se consideraran los días de alta del trabajador en cada curso escolar, devengando un cuatrienio por cada 1460 días en alta con contrato de obra y servicio o fijo-discontinuo.

ARTÍCULO 26º. DIETAS Y KILOMETRAJE.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de desplazarse fuera de la localidad en la que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa abonará los gastos de locomoción, manutención y alojamiento.

CAPITULO VI
Tiempo de trabajo

ARTÍCULO 27º. JORNADA ANUAL.

La jornada anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1665 horas de trabajo efectivo a jornada completa, o aquella que establezca el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la DGA, categoría auxiliar de puericultura para dicho periodo.

1º) En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 18 de Junio de 2008, se distribuirán por monitor/a y curso escolar las 16 horas resultantes de la siguiente forma y manera:

- 3 horas en Educación Infantil y 3 horas en Educación Primaria para la atención de padres y madres.
- 3 horas en Educación Infantil y 3 horas en Educación Primaria para la elaboración junto con la dirección del centro de la Memoria de Fin de Curso.
- 10 horas en Educación Infantil y Primaria para la redacción del Proyecto, Preparación de Actividades y Registro de las mismas.

En ningún caso se abonará por parte de las empresas concesionarias ningún exceso de horas de las estipuladas en el Laudo para las actividades anteriormente relacionadas, siendo el tope de horas a abonar por estas funciones por monitor de plantilla y centro de trabajo: Memoria 3 horas, Atención a padres 3 horas y Redacción proyecto, actividades y registro 10 horas.

2º) Incorporar las 16 horas de prestación de servicio en los contratos de trabajo fijos-discontinuos y contratos de obra y servicio de los monitores, prorrateando dicho tiempo entre su periodo de alta y baja de cada curso escolar y abonándose mensualmente en la nómina ordinaria al precio/hora vigente en cada momento.

En aquellas situaciones en las que no se haya percibido la totalidad de las 16 horas se regularizará con el abono de las diferencias en la nómina de liquidación del último mes trabajado.

La distribución de estas horas se realizará en horario continuado anterior y posterior a la jornada reflejada en cada contrato de trabajo y al margen y sin perjuicio del tiempo de comida del personal.

En los contratos de interinidad por excedencia, en cualquiera de sus modalidades, la forma de incorporación del tiempo semanal y el abono de las 16 horas será de igual forma y manera que en los contratos fijos-discontinuos y de obra y servicio. El resto de contratos de sustitución no realizarán ninguna de las actividades que contempla el laudo arbitral del 18 de junio de 2008, por lo que no se tendrá derecho al percibo de las mismas.

ARTÍCULO 28º. VACACIONES

Ante lo complejo del sector en lo referente a vacaciones, se pacta que el disfrute de las mismas se efectuará cuando el Centro Escolar no realice la actividad de comedor.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

ARTÍCULO 29º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen del horario diario establecido para cada colectivo de plantilla suprimiéndose con carácter general las horas extraordinarias habituales.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral las horas extraordinarias necesarias por medidas imprevistas, cambios de turno, reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. En estos supuestos se considerará incluido el tiempo invertido para atender y acompañar a los usuarios del servicio de comedor a centros médicos y hospitalarios, incluso para aquella plantilla con jornada a tiempo parcial.

El valor de las horas extraordinarias será igual al 175% del salario base establecido para cada categoría profesional.

ARTÍCULO 30º. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las personas de plantilla solicitantes deberán avisar, con la mayor antelación posible a su mando intermedio al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio o traslado es preciso que la persona solicitante la inste con al menos quince días de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la marcha de los servicios.

La persona solicitante deberá presentar posterior justificación del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder. En caso contrario, la ausencia se considerará como falta injustificada a todos los efectos.

La persona solicitante podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a percibir su retribución, salario base, complementos por trabajo realizado, antigüedad en los casos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días en caso de fallecimiento de cónyuge o persona con la que se conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro en caso de desplazamiento a otra localidad donde el interesado presta sus servicios.
c) Dos días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o persona con la que se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos y demás parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad y cuatro en caso de desplazamiento a otra localidad donde el interesado presta sus servicios. El disfrute de los mismos podrá ser dentro de los 10 días siguientes al hecho causante, previa comunicación a la empresa.
d) Dos días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
e) Un día por traslado de domicilio habitual.
f) Un día por matrimonio de padres o hijos.
g) Días de libre Disposición:
   • Año 2012: 3 días de libre disposición, los cuales se consideraran por ambas partes saldados no pudiendo ser motivo de compensación alguna por cualquiera de las partes.
   • Año 2013: 1 día de libre disposición. Igualmente, durante este año cada una de las trabajadoras podrá elegir entre disfrutar de forma efectiva el día de libre disposición o renunciar al mismo percibiendo, en este último caso, un plus del 50% de su salario hora por el día de libre disposición no disfrutado.

   Se solicitaran con una antelación de 7 días, salvo en supuesto excepcionales. Y deberán ser contestados por escrito en el plazo de dos días, entendiéndose concedidos en caso contrario.
   Las peticiones por Centro se efectuarán bajo los siguientes criterios:

PLANTILLA POR CENTRO	Nº MÁXIMO DE PETICIONES
DE 1 A 5	2
DE 6 A 12	3
DE 13 A 18	4
DE 19 EN ADELANTE	5

   En caso de que las peticiones rebasen el máximo establecido, se efectuará un sorteo entre las afectadas.

h) Permiso retribuido médico especialista
   • Año 2013: 1 día para la visita al médico especialista.
   • Año 2014: 1 día para la visita al médico especialista.

A los meros efectos de información y conocimiento se señala aquí que los familiares por consanguinidad o afinidad son:
1er. GRADO
Por Consanguinidad: Padres e Hijos.
Por Afinidad: Suegros, Nueras o Yernos.
2º GRADO
Por Consanguinidad: Abuelos, Nietos y Hermanos propios.
Por Afinidad: Abuelos del Cónyuge y Cónyuges de los hermanos.

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio se extenderán también a las parejas de hecho registradas en el correspondiente registro Municipal o Autonómico de Parejas de Hecho.

ARTÍCULO 31º. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

El personal podrá disfrutar una licencia no retribuida de 20 días laborales al año. Estos días podrán solicitarse de forma fraccionada en dos períodos anuales con una duración mínima de 2 días y máximo de 10 días por cada

período. La duración de la licencia podrá ser superior, acordando entre el trabajador y la empresa la duración de la misma, en caso de circunstancias especiales como enfermedad de hijos, cónyuge, padres y hermanos y demás parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad; tratamientos médicos que impliquen mejora de la calidad de vida del trabajador; asistencia a cursos de formación no vinculados con la actividad profesional desempeñada en el puesto de trabajo; asistencia a procesos de adopción legal o acogimiento de hijos.

Durante estos días la persona empleada mantendrá su relación laboral suspendida y si dicha licencia se disfrutase a principio o final del curso escolar, el primer día efectivamente trabajado coincidirá con la fecha de alta, y el último día trabajado con la fecha de fin de contrato o fin de temporada.

La solicitud deberá realizarse, al menos con una antelación de 15 días, salvo en supuestos excepcionales, haciendo constar la duración y quedando la concesión de la misma condicionada a las necesidades del servicio y a que la empresa pueda adaptar su organización.

CAPITULO VII
Mejoras sociales, conciliación de la vida laboral y familiar y protección a la maternidad

ARTÍCULO 32º. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

La empresa satisfará el 100% del salario base percibido -o lo complementará en su caso, hasta alcanzar dicho 100%-, desde el primer día de situación de baja médica, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, siempre y cuando el nivel de absentismo en la empresa por este concepto no supere el 3% en los términos definidos en el último párrafo de este Artículo. En el supuesto de que dicho nivel de absentismo sea superado, o en el segundo y siguientes procesos de IT derivados de las mismas causas, la empresa satisfará el 80% del salario percibido -o lo complementará en su caso, hasta alcanzar dicho 80%- desde el primer día.

En todo caso, la empresa satisfará el 100% del salario percibido –o lo complementará en su caso, hasta alcanzar dicho 100%- desde el primer día de situación de baja médica derivada de accidente de trabajo.

Se considerará Absentismo por Incapacidad Temporal a los únicos efectos del complemento establecido en este Artículo, para el computo del 3%, las Incapacidades Temporales derivadas de: Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, Enfermedad Común o Accidente no Laboral. Para el cómputo del nivel de absentismo por Incapacidad Temporal se tomarán como referencia los periodos siguientes: de Septiembre a Enero para aquellas bajas comprendidas entre Febrero y Junio; y de Febrero a Junio, para el cómputo de las bajas comprendidas entre Septiembre y Enero. A la finalización de cada periodo se informará a la representación legal de los trabajadores de todas las situaciones de Incapacidad Temporal dentro de los 15 días siguientes, sea cual fuere su hecho causante (AT, EP, EC y ANL), de las producidas en el periodo anterior.

ARTÍCULO 33º. APOYO A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.

La empresa arbitrará medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de malos tratos. Entre otras medidas, se ofrecerá a la trabajadora la posibilidad de suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante el período de tiempo suficiente para que se normalice su situación. Este periodo será computable a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 34º. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho por prescripción o certificación facultativa al cambio de puesto de trabajo, cuando se demuestren que las condiciones de trabajo, toxicidad, penosidad, peligrosidad, materias primas, etc. puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose la reincorporación a su puesto de trabajo habitual después de concluida la baja por maternidad.

La Empresa designará a la persona que se vea afectada por la permuta, quién por el carácter de provisionalidad de la situación volverá a su anterior puesto cuando la embarazada se reincorpore después de concluida la baja por maternidad. Dada la excepcionalidad de esta situación la remuneración a percibir será (siempre que no sea menor) la correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe mientras dure dicha situación.

En caso de maternidad, las Empresas deberán conceder un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogida de hijos con discapacidad el periodo de suspensión se ampliará a 2 semanas más. En el supuesto del fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se verá reducido.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y/o hospitalización del neonato a partir de los 7 días hasta un máximo de 13 semanas no se computarán a efectos de la duración del permiso por maternidad.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta diez de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contados a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción. En caso de que el padre y la madre trabajen, podrán simultanear el permiso siempre y cuando el cómputo total sea el mismo período. En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99, podrá iniciarse el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida, siendo el trabajador el que la fije en función del marco horario de cada Empresa, y teniendo en cuenta las necesidades que surjan de la guarda legal de los hijos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá ser acumuladas en jornadas completas de manera que el disfrute de los días de descanso, correspondientes al total de horas de lactancia acumuladas, se realice consecutivamente a la baja maternal de la trabajadora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajasen.

En el supuesto de adopción, si el hijo o hija es menor de 9 meses se entenderá con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior.

ARTICULO 35º. EXCEDENCIAS

a) POR HIJOS: Se establece el derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de este. El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante todo el periodo de duración de la excedencia en el mismo centro donde lo venía desarrollando. Transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en los términos establecidos en la LET.

b) POR FAMILIARES HASTA 2º GRADO: Se establece el derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe otra actividad retribuida. La persona excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante todo el periodo de duración de la excedencia en el mismo centro donde lo venía desarrollando. Transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en los términos establecidos en la LET.

Las excedencias que anteceden, de los apartados a) y b), computarán a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa.

c) VOLUNTARIA:
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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Para todo aquello no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del E.T.

ARTÍCULO 36º. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES

1. **Responsabilidad Civil**

La empresa adjudicataria responderá de los daños producidos por el funcionamiento del servicio incluido todo tipo de actividad de su plantilla en el desempeño de sus funciones.

A tal fin suscribirán una póliza de seguro de responsabilidad civil con la extensión subjetiva, objetiva y los límites cuantitativos necesarios para satisfacer los daños exigidos a la plantilla con una suma mínima de 150.000 euros. Este seguro contemplará con especial atención la cobertura de los riesgos asumidos por aquellos monitores de comedores que deban responsabilizarse del traslado de escolares a otras instalaciones fuera del recinto escolar propio para comer.

Asimismo el seguro de responsabilidad civil cubrirá la garantía de asistencia letrada a toda la plantilla. Las franquicias, si las hubiere, correrán en todo caso a cargo de la empresa sin que en ninguna circunstancia deba soportarlas el trabajador.

2. <u>Póliza de accidentes del personal.</u>

Al vencimiento de los actuales contratos de servicios con la DGA, las actuales concesionarias del servicio o la nuevas adjudicatarias quedaran obligadas a suscribir también una póliza de accidentes personales que recogerá como mínimo las garantías de "fallecimiento, gran invalidez, incapacidad absoluta e invalidez permanente total y parcial" de los accidentes laborales que pudiera sufrir el personal en sus centros de trabajo, de acuerdo con la definición de accidentes laborales que recoge la vigente legislación en materia de Seguridad Social, a excepción de las enfermedades profesionales, con expresa inclusión de los accidentes «in itinere», cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Los capitales mínimos a garantizar deber ser:

Para el caso de Fallecimiento de Accidente de Trabajo e «in itinere»: 9.015,18 €. En el año 2013: 9.060,26 € y en el Año 2014: 9.114,62 €.

Para la Incapacidad Permanente Parcial por Accidente de Trabajo e «in itinere»: Porcentaje de Baremo con límite de 12.020,24 €. En el Año 2013: 12080,34 € y en el Año 2014 12.152,82 €.

Para el caso de Incapacidad Permanente Total por Accidente de Trabajo e «in itinere»: 12.020,24 €. En el año 2013: 12080,34 € y en el Año 2014: 12.152,82 €.

Para el caso de Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente de Trabajo e «in itinere»: 12.020,24 €. En el Año 2013: 12.080,34 € y en el Año 2014: 12.152,82 €.

Para la Gran Invalidez por Accidente de Trabajo e «in itinere»: 12.020,24 €. En el Año 2013: 12.080,34 € y en el Año 2014: 12.152,82 €.

CAPITULO VIII
Formación

<u>ARTÍCULO 37º. FORMACIÓN</u>

Para quienes residan en localidades distintas a las de impartición de los cursos la empresa sufragará los gastos de dietas y kilometrajes generados por su asistencia.

Tendrán derecho a recibir formación todos aquellos trabajadores que se encuentren en los periodos de permiso por maternidad, paternidad, y excedencia por motivos familiares o cuidado de hijos.

El tiempo dedicado a la formación, entendiéndose como tal la presencial, a instancias de la empresa o con su conocimiento y autorización, será considerado y retribuido como horas de trabajo efectivo y abonado dentro del mes siguiente a su realización.

<u>a) Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales</u>

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

b) Formación continua

La empresa garantizará la formación continua de la plantilla en los siguientes aspectos:

- Manipulación de alimentos.
- Actividades de tiempo libre.
- Otras relacionadas con las funciones a desarrollar, con especial atención a la plantilla que presta sus servicios en centros de educación especial.

CAPITULO IX
Seguridad y salud laboral

ARTICULO 38º. RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa garantizará a la plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes específicos al puesto de Monitor de Comedor Escolar realizando los reconocimientos médicos obligatorios iniciales y periódicos específicos y que deberán adecuarse al Protocolo de Vigilancia Sanitaria específica establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Las lesiones detectadas en los reconocimientos médicos periódicos deberán ser objeto de estudio y evaluación por parte del Comité de Seguridad y Salud .

Cualquier anomalía detectada en dicho reconocimiento deberá ser comunicada de inmediato a la persona afectada, no pudiendo ser usada con fines discriminatorios. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de la plantilla se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, tal y como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Aquellas personas de plantilla que realizasen este reconocimiento fuera de su jornada de trabajo, se les abonará la cantidad de 7,15 € en concepto de gastos de desplazamiento. En el año 2013 serán 7,19 € y en el año 2014 serán 7,23 €.

ARTÍCULO 39º. ROPA DE TRABAJO

La empresa está obligada a proporcionar a la plantilla la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria, entendiéndose como ropa de trabajo todas aquellas prendas en las que se exija uniformidad y deberán cumplir con carácter general los siguientes mínimos**:**

- Bata con un diseño lo más cómodo posible para la realización del trabajo. Se deberá proporcionar a las trabajadoras embarazadas, ropa adecuada a su estado de gestación.
- El anorak o prenda de abrigo similar se facilitará siempre y cuando el trabajador este obligado a salir al exterior.
- Un gorro que será de rejilla transpirable en su parte superior para evitar la pérdida o deterioro del cabello para su uso exclusivo en el comedor escolar.
- Calzado homologado según la normativa aplicable (Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual –B.O.E. núm. 171, de 18 de Julio-, y en su caso, la norma que lo modifique o sustituya), que deberá ser en todo caso antideslizante y sujetar bien el pie con el fin de que la realización del servicio sea lo más segura posible. Todo calzado de seguridad deberá ser proporcionado, por parte de la empresa, gratuitamente a los trabajadores y adecuarse a los mismos, tal y como dispone el citado Real Decreto 773/1997.
- Las prendas y el calzado entregadas al inicio del curso deberán ser nuevas.
- Las prendas y el calzado deberán ser sustituidas por la empresa en caso de deterioro manifiesto. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y el calzado facilitado por la empresa, así como de su cuidado.

La empresa pondrá a disposición de cada persona empleada lo siguiente:

- Empresas de nueva adjudicación: dos batas, prenda de abrigo o similar y un par de calzado homologado al comienzo del curso escolar o cuando comience la gestión del servicio.
- Empresas de permanencia en el servicio: deberán adecuar su dotación al personal a su cargo, tanto de la ropa de trabajo y calzado al comienzo del curso escolar.

La ropa y prendas de trabajo entregadas deberán ser devueltas a la empresa una vez finalizada la contrata.

ARTÍCULO 40º . COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Todas las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a la protección eficaz de su integridad física y psíquica y a la puesta en práctica de las medidas de prevención de riesgos y accidentes, medidas higiénicas y de salud que conlleve su prestación de servicio para la empresa, sea cual fuere el centro de trabajo de realización de sus servicios. Dichas medidas de prevención serán estudiadas y evaluadas por el Comité de Seguridad y Salud.

En las empresas de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud mientras en las de plantilla inferior tendrán un delegado de prevención con las mismas competencias que el Comité de Seguridad y Salud.

CAPITULO X
Derechos sindicales

ARTÍCULO 41º. DERECHOS SINDICALES

Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas de plantilla a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona empleada a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

1. Garantías sindicales.
Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

2. Información.
Los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida en los centros y sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrumpir el desarrollo del proceso productivo Igualmente, estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablero de anuncios destinado a tal efecto.

3. Sistema de acumulación de horas.
Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical, podrán renunciar en todo o en parte del tiempo de horas que la ley en cuestión les reconozca a favor de otro u otros miembros del Comité o Delegados de Personal, o Delegado Sindical.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa, en la que figurarán los siguientes conceptos:

- Nombre del cedente y del receptor.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 12 meses siempre por anticipado a la utilización de las horas por el receptor/es.

Todas las horas de carácter sindical deberán ser preavisadas, salvo las consideradas de urgencia y no se computarán aquellas utilizadas en reuniones con la dirección de la empresa cuando sea a petición de la misma.

4. Entrega al Comité, por parte de la empresa, de toda aquella información que el Artículo 64 LET contemple.

CAPITULO XI
IGUALDAD

ARTÍCULO 42 º. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y ACOSO SEXUAL.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos no admitiéndose discriminaciones por razón de edad, sexo, ideología, religión, raza, minusvalía, etc.

Se sancionarán como falta muy grave las conductas de acoso sexual, que puedan manifestarse entre otras formas de la siguiente manera:

a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes y comentarios, sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados.
b) Uso de pornografía en los lugares de trabajo.
c) Demanda de favores sexuales.
d) Agresión física.

La empresa velará por la intimidad y dignidad de sus trabajadores para que no se produzcan estos hechos en los distintos centros de trabajo de comedores escolares.

CAPITULO XII
FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 43º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

La dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las plantillas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador. La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Faltas LEVES. Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la Ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Faltas GRAVES. Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo,

considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

10. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender a los alumnos, padres, dirección del centro, profesores, etc. con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo y otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza, y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Faltas MUY GRAVES. Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro del centro de trabajo.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave all respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

8. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

9. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

11. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

12. El abuso de autoridad en los términos establecidos en el artículo siguiente.

Clases de sanciones. La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por Faltas Leves:

1. Amonestación.

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por Faltas Muy Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido disciplinario.

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

ARTÍCULO 44º. ABUSO DE AUTORIDAD.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquél superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal de la persona empleada, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por la misma si no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal de la persona subordinada tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente y apreciada por la jurisprudencia.

Todas las personas de plantilla podrán dar cuenta de esta situación por escrito a través de la Representación Legal de los Trabajadores. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores electa, la persona afectada podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la Representación Legal de los Trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

El abuso de autoridad así apreciado será falta muy grave y recibirá el tratamiento correspondiente y acorde a lo establecido en el Artículo anterior.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Llamamientos. Estabilidad en el empleo. Regularización de situaciones extraordinarias. Acuerdo SAMA de 06/11/2012 (Expte. Nº Z(C) 5217).

Habiéndose producido al inicio del curso escolar 2012-2013 una falta de llamamientos que generó la interposición de una demanda de conflicto colectivo por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, que vino provocada por los recortes impuestos por la Administración educativa aragonesa en el sector, y atendiendo a que los citados recortes se mantendrán en los próximos Cursos escolares, las empresas demandadas de conciliación adquieren el compromiso una vez valorada y cuantificada la situación de ocupación real en el sector, a:

1. Establecer como fecha para proceder a la regularización de la situación de las personas trabajadoras no llamadas desde el Curso escolar 2013-2014 y sucesivos, la del 01/02/2014, fecha en la que será renovado curso a curso escolar este acuerdo y adaptado a los meses referenciados en esta disposición.
   Sin perjuicio de que las personas empleadas que así lo deseen se mantengan en situación de expectativa de llamamiento, en la fecha de referencia indicada en el párrafo anterior se procederá a la extinción de los contratos de aquellas personas respecto de las que se tenga certeza que no se producirá su llamamiento, y reconociendo a los efectos de indemnización la que correspondería para el despido con 25 días por año trabajado y teniendo en cuenta a efectos de antigüedad la reconocida en la última nómina.
2. Facilitar la reincorporación de las personas fijas-discontínuas mediante la realización de los oportunos llamamientos, respecto de las sustituciones que puedan generarse, -incapacidad temporal, excedencias voluntarias, …-, todo ello mientras no se alcance el pleno empleo del colectivo del personal fijo-discontínuo.

SEGUNDA. Habilitación de la Comisión Paritaria para el seguimiento y aplicación de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Se mandata a la Comisión Paritaria regulada por el Artículo 6 de este Convenio, como órgano mediante el que se procederá al estudio y control de los datos de ocupación real de las personas fijas-discontínuas, estableciéndose al efecto un calendario de reuniones de cada representación unitaria con su empresa, en orden al seguimiento de los niveles de ocupación y que en todo caso deberán tener lugar antes del 1 de Febrero de cada año de referencia.
Sin perjuicio de que puedan convocarse reuniones fuera de los períodos establecidos siempre que así lo requieran las circunstancias de los niveles de ocupación efectiva de las personas fijas-discontínuas que puedan darse y previa solicitud de cualquiera de las partes.
Esta disposición mantendrá su eficacia desde el momento de su firma hasta que se considere estable el pleno empleo del colectivo de personas trabajadoras con la condición de fijas-discontínuas, vinculando a las empresas que prestan servicio en cada momento según lo establecido en el Artículo 18 de este Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: De las condiciones pactadas.
Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

SEGUNDA: Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.-

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a tumos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

TERCERA: Contratación. Incompatibilidades.
Las empresas se comprometen durante la vigencia del presente Convenio, a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación.

CUARTA: Legislación complementaria.
Para todo aquello no recogido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación aplicable y concordante.

IV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES PÚBLICOS DE ARAGON

ACTA DE FIRMA

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

Por AERCAR:

Dª.ARANTZAZU GUTIERREZ HERREROS (SERUNION)
Dª.MARIAM BERTOMEU GUILLEN (ARAMARK)
D. LUIS MIGUEL BIELSA BIELSA (JUANCIBI)
Dª ALEJANDRA BONA BENITO (COMER-BIEN)

Por ASAGECE:

Dª Ana Portal Ponz

REPRESENTACIÓN SOCIAL:

Por UGT:

Dª Teresa Caro Pérez
Dª Ana Royo Martín
Dª Mª Luz Simón de Oras
Dª Mª Isabel Monzón Frontiñan
Dª Eva Gorgojo López
Dª Carmen Luengo Sánchez
Dª Isabel Caballero Pérez
Dª Monserrat Gracia Calvo
Dª Monserrat Garos Cires
Dª Mª Jose Colen Garcia
Dª Carmen Rodríguez Herguedas
Dª Beatriz Biarge Ungo
Dª Pilar Luño Alfonso
Dª Aurora Lacoma Bentue

Por CCOO:

Dª Sagrario Mariblanca Morales
Dª Raquel Barrio Saez
Dª Pilar Giner Bagues

En Zaragoza, siendo las 11,00 horas del 16 de mayo de 2013, se reúnen las personas designadas al margen, en representación de los trabajadores y trabajadoras del sector de Monitores de Comedores Escolares de Aragón y la Representación Empresarial.

Tras efectuar un exhaustivo repaso a los textos y a los conceptos salariales proceden a suscribirlos como IV Convenio Colectivo de Monitores de Comedores Escolares de Aragón, del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2014.

Tras comprobar que se han escrito las firmas necesarias, en ocho ejemplares, las partes conservan un ejemplar del texto y se acuerda redactar la presente Acta, que suscriben los presentes en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento, facultando a D. Esteban Lauroba de Gorriz, con DNI 25459843Q para que realice los trámites necesarios ante la autoridad laboral para el registro y publicación del texto del Convenio.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la presente reunión siendo las 13,00 hrs. en la fecha y lugar al inicio indicados.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES PÚBLICOS DE ARAGÓN

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

Por AERCAR:

Dª.ARANTZAZU GUTIERREZ HERREROS (SERUNION)
Dª.MARIAM BERTOMEU GUILLEN (ARAMARK)
D. VICTOR GARCÍA BIEL (JUANCIBI)
Dª ALEJANDRA BONA BENITO (COMER-BIEN)

Por ASAGECE:

Dª Ana Portal Ponz

REPRESENTACIÓN SOCIAL:

UGT:
Dª Teresa Caro Pérez
Dª Mª Luz Simón de Oras
Dª Carmen Luengo Sánchez
Dª Monserrat Gracia Calvo
Dª Carmen Rodríguez Herguedas

CCOO:
Dª Sagrario Mariblanca Morales

En Zaragoza, siendo las 10,30 hrs. horas del 13 de junio de 2013, se reúnen las personas designadas al margen, como Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo del Sector de Monitores de Comedores Escolares de Aragón y en representación de los trabajadores y trabajadoras del Sector de y la Representación Empresarial.

A instancias de la consulta elevada a esta Comisión Paritaria por uno de sus miembros la Federación de Servicios de UGT Aragón, procedemos a clarificar los artículos 12 y 19 objeto de la misma, para facilitar la aplicación de los mismos en el comienzo y final de curso 2013/14 y sucesivos.

Se elabora el cuadro adjunto que será de aplicación por las empresas firmantes del Convenio y gestoras del Servicio.
Tras comprobar que se han escrito las firmas necesarias, en ocho ejemplares, las partes conservan un ejemplar del texto y se acuerda redactar la presente Acta, que suscriben los presentes en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento.

Así mismo facultamos a D. Esteban Lauroba de Gorriz, con DNI 25459843Q para que realice los trámites necesarios ante la autoridad laboral para el registro y publicación de la presente Acta.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la presente reunión siendo las 13,15 hrs. en la fecha y lugar al inicio indicados.

V.G.S

PROCEDIMIENTO PARA EL LLAMAMIENTO Y PERMANENCIA AL CENTRO DE TRABAJO

1.Llamamiento

A.(art.12) se produce el llamamiento a mi centro de trabajo según orden de antigüedad de nómina.

B.Por disminución de ratio desaparece la plaza y no puedo ser llamado a mi centro de trabajo

B.1

Existen plazas de nueva creación o plazas destinadas a ser cubiertas por contratos de obra y servicios en otros centros:

- listado por orden de antigüedad de los trabajadores que han quedado sin plaza dentro de la empresa.
- y recolocación a dichos centros con notificación por escrito de la recolocación.

B.1 Todas las plazas están ya cubiertas por contratos de fijo-discontinuo y no hay previsión de nuevas.(Disposición Transitoria Primera)

▼

ELIJO ENTRE

Extinción del contrato y cobro de la indemnización

Quedo en situación de expectativa de llamamiento

▼

Entro en la bolsa a la espera de plaza o de cubrir sustituciones

▼

Orden de llamamiento en la bolsa: antigüedad en nómina excepto si se crea plaza en mi centro de origen.

2. Permanencia

A. Comienzo del curso fuera de mi centro habitual de trabajo:

- la permanencia en el centro de recolocación vendrá dada por la ratio del mismo.

B. En caso de disminución de la ratio que justifica la plaza en el centro donde el trabajador venia prestando sus servicios recolocado, este pasara a formar parte de la Bolsa de trabajo de la empresa y quedara en expectativa de llamamiento en función de su antigüedad en nómina. (cuadro B1)

CUADRO PARA EL CÁLCULO DEL COBRO DE LA ANTIGÜEDAD*

CURSO	PERIODO	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	TOTAL DIAS COTIZADOS	TOTAL DIAS ACUMULADOS
1999/2000	13.09.1999/ 23.06.2000	18	30	30	30	30	30	30	30	30	23	281	281
2000/2001	11.09.2000/ 22.06.2001	20	30	30	30	30	30	30	30	30	22	282	563
2001/2002	10.09.2001/ 21.06.2002	21	30	30	30	30	30	30	30	30	21	282	845
2002/2003	09.09.2002/ 20.06.2003	22	30	30	30	30	30	30	30	30	20	282	1.127
2003/2004	10.09.2003/ 18.06.2004	21	30	30	30	30	30	30	30	30	20	281	1.408
2004/2005	09.09.2004/ 21.06.2005	22	30	30	30	30	30	30	30	30	21	283	1.691
2005/2006	12.09.2005/ 21.06.2006	19	30	30	30	30	30	30	30	30	21	280	1.971
2006/2007	11.09.2006/ 21.05.2007	20	30	30	30	30	30	30	30	30	21	281	2.252
2007/2008	10.09.2007/ 20.06.2008	21	30	30	30	30	30	30	30	30	20	281	2.533
2008/2009	08.09.2008/ 19.06.2009	23	30	30	30	30	30	30	30	30	19	282	2.815
2009/2010	08.09.2009/ 18.06.2010	23	30	30	30	30	30	30	30	30	18	281	3.096
2010/2011	07.09.2010/ 21.06.2011	24	30	30	30	30	30	30	30	30	21	285	3.381
2011/2012	06.09.2011/ 19.06.2011	25	30	30	30	30	30	30	30	30	19	284	3.665
2012/2013	10.09.2012/ 21.06.2013	21	31	30	30	31	28	31	30	31	21	284	3.949
2013/2014	11.09.2013/ 20.06.2014	20	31	30	31	31	28	31	30	31	20	283	4.232

* 1 cuatrienio = 1.460 días en alta

* 2 cuatrienios = 2.920 días en alta

* 3 cuatrienios= 4.380 días en alta

* 4 cuatrienios= 5.840 días en alta

* 5 cuatrienios= 7.300 días en alta

FeS Aragón

UGT
FeS
Aragón

UGT
FeS
Aragón

UGT
FeS
Aragón

FEDERACION DE SERVICIOS (Fes)

UGT-Aragón

c/Costa 1; 4ª planta . 50001 ZARAGOZA

Tlfno.: 976 700 116 Fax: 976 700 216

fes@aragon.ugt.org

Avenida del Parque, 9. 22002 HUESCA

Tlfno.: 974 224 050 Fax: 974 222 488

fes22@aragon.ugt.org

Plaza de la Catedral, 9. 44001 TERUEL

Tlfno.: 978 611 613 Fax: 978 609 313

fes44@aragon.ugt.org

http://aragon.fes-ugt.org