



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación del convenio colectivo regional de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para Castilla y León, con el código 78000375012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León, suscrito con fecha 7 de enero de 2026, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General,

ACUERDA

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

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 13 de abril de 2026.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: JOSÉ MANUEL BARRIOS COSTA*

**CONVENIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DE LAS EMPRESAS
QUE PRESTAN SERVICIOS EDUCATIVOS, EXTRAESCOLARES Y SOCIOCULTURALES
EN CASTILLA Y LEÓN**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Asociación Empresarial de Servicios Extraescolares de Castilla y León (AESECYL), y la Central Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CCOO)

CAPÍTULO I

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el ámbito autonómico de Castilla y León.

Artículo 2.– Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas que tengan entre sus actividades la prestación de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para terceros, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educación integral de la persona, comprendiendo entre otras las actividades siguientes: actividades de educación fuera del marco escolar, de guardia y custodia en periodo de transporte escolar y actividades extraescolares.

Las relaciones de actividades señaladas no se entienden cerradas, por lo tanto se considera incluida cualquier actividad que exista o de nueva creación, siempre y cuando su función pueda estar encuadrada en las señaladas anteriormente y así se determine por la Comisión Paritaria.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

La duración de este Convenio será desde el 1 de septiembre de 2025 hasta el 31 de Agosto de 2028.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Artículo 4.– Comisión paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el B.O.C. y L. del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio; asimismo, se faculta a la Comisión Paritaria de competencias de comisión negociadora en lo que se refiere al ámbito funcional (artículo 2 del presente convenio colectivo).

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros de cada parte de la Comisión Negociadora firmantes del convenio. Cada parte designará en el plazo de 15 días los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta comisión se reunirá cuando así lo solicite una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada comisión, que se tendrá que reunir dentro de los 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte. Se fija como sede de reuniones los locales de la central Sindical de CCOO.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple, cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, tendrá carácter previo el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional.
- c) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- d) Intervención en los casos de desacuerdo dentro de los supuestos que se planteen por la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio, así como aquellas otras funciones que establezca la legislación vigente.
- h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO II*Clasificación Profesional*

Artículo 5.– Grupos profesionales y definición de funciones.

Grupo 1.– Personal de Dirección

Director/a.

Grupo 2.– Mandos Intermedios

Responsable Autonómico del Programa

Responsable de Coordinación

Coordinador/a.

Grupo 3.– Administración

Oficial Administrativo/a.

Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 4.– Personal Operativo

Monitor/a Responsable

Monitor/a de Actividades

Monitor/socio- cultural

Monitor/a de Transporte- Ayudante Técnico Educativo

Monitor/a de Transporte

Animador/a de Taller.

Grupo 1.– Personal de Dirección

Director /a.– Es quien, en posesión de titulación adecuada es designado por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades. Igualmente realiza aquellas funciones que le sean encomendadas.

Grupo 2.– Mandos Intermedios

Responsable Autonómico del Programa.– Es quien actúa como interlocutor con el adjudicatario de los diferentes programas, respondiendo del cumplimiento de los contratos.

Responsable de Coordinación.– Es el personal, con titulación y formación, cuya labor consiste en desempeñar tareas de organización, seguimiento periódico del trabajo de los coordinadores / as.

Coordinador/a.— Es el personal con titulación y formación cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio, seguimiento del trabajo realizado por los monitores, para conseguir una buena calidad del servicio.

Grupo 3.— Administración

Oficial Administrativo/a.— Es quien habiendo sido contratado como tal posee conocimiento dominio y experiencia suficiente para desarrollar una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

Auxiliar Administrativo/a.— Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el departamento de Administración y dirección.

Grupo 4.— Personal Operario

Monitor/a Responsable.— Es quien realiza el seguimiento, supervisión y valoración del trabajo realizado por los monitores/as de los programas de madrugadores y conciliamos, siendo facultad de la empresa la elección de las personas trabajadoras que deban desempeñarlo.

Monitor/a de Actividad en el Ámbito Escolar.— Es quien con la Formación o experiencia, realiza las funciones de cuidado y vigilancia de alumnos, desarrollo de las actividades preestablecidas, elaboración del informe de asistencia diaria de alumnos y posterior entrega al mando, así como comunicar al responsable de coordinación del programa cualquier circunstancia que afecte al normal desarrollo del servicio.

Monitor/a socio-cultural.— Es el personal que ejerce funciones de diseño, preparación, implementación, desarrollo y seguimiento de talleres programas, así como la elaboración de memorias.

Monitor/a de Transporte Escolar- Ayudante Técnico Educativo. Es la persona que, estando en posesión del Título que acredite formación especial para trabajar con personas con necesidades educativas especiales o acredite haber desempeñado estas funciones durante tres cursos consecutivos, y conociendo los mecanismos de seguridad del vehículo, posee la cualificación laboral necesaria para la adecuada atención del alumnado de educación especial, encargándose del acompañamiento de los menores durante su transporte y las operaciones de acceso y abandono del vehículo, así como la recogida y acompañamiento de los alumnos desde y hasta el recinto escolar, extremando el cuidado y apoyo a los alumnos con déficit de movilidad asociada a condiciones personales de discapacidad, asegurándolas con los mecanismos adaptados a los asientos.

Monitor/a de Transporte Escolar.— Es la persona que conociendo el funcionamiento de los mecanismos de seguridad del vehículo, se encargará del acompañamiento de los menores durante su transporte y las operaciones de acceso y abandono del vehículo, así como en su caso de la recogida y acompañamiento de los alumnos desde y hasta el interior del recinto escolar.

Animador/a de Taller.— Es la persona a quien la Dirección encomienda labores de atención y asistencia a usuarios en actos o programas socioculturales y de tiempo libre.

Artículo 6.– Categoría de monitor/a responsable.

Existirá un/a monitor/a responsable por cada centro educativo adscrito a los programas de madrugadores y conciliamos, independientemente de los usuarios de los mismos, y siempre que los pliegos lo determinen.

Esta categoría estará vinculada al desempeño efectivo de las funciones, y, por tanto, tendrá una naturaleza temporal, de forma que, si la persona trabajadora dejase de realizar dichas funciones, perderá la condición de monitor/a responsable. Este hecho puede ocasionarse como consecuencia de la reorganización de puestos que deba realizar la empresa por necesidades de los servicios, o bien por voluntad expresa de la persona trabajadora que solicite un cambio de centro educativo en el que ya estén cubiertas estas funciones.

Cuando un monitor/a lleve desempeñando las funciones de responsable durante tres cursos escolares consecutivos, en el caso del programa madrugadores, o durante tres periodos estivales consecutivos, en el caso del programa conciliamos, consolidará dicha categoría. A tales efectos se computarán los periodos desde el curso escolar 2021-2022.

En aquellos centros en los que exista un único monitor/a que necesariamente realizará las funciones de monitor/a responsable, para los programas de duración del curso escolar, este monitor/a dispondrá de una bolsa de horas anual equivalente a tres días de trabajo efectivo que se regularán a la finalización del curso escolar, descontándose, por tanto, del posible exceso de días de vacaciones disfrutadas y no generadas.

Artículo 7.– Monitor/a de transporte- ayudante técnico educativo.

El reconocimiento de esta categoría tendrá efectos a partir del curso escolar 2022/2023, es decir, desde septiembre de 2022.

Las retribuciones serán las mismas que las de Monitor/a de Transporte más un plus de 76,12 € al mes por jornada completa en el curso 2025/2026, de 78,03 € en el curso 2026/2027 y de 80,37 € para el curso 2027/2028, siendo la parte proporcional en las jornadas parciales.

Esta categoría estará vinculada al desempeño efectivo de las funciones descritas en el Artículo 5 del presente convenio, y, por tanto, será temporal, de forma que, si la persona trabajadora dejase de realizar dichas funciones, perderá la condición de ATE. Este hecho puede ocasionarse, por ejemplo, como consecuencia de la reorganización de rutas que deba realizar la empresa por necesidades del servicio, debidamente acreditadas, o bien por voluntad expresa de la persona trabajadora que solicite un cambio de ruta que no reúna estas características.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 8.– Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas, operando la compensación y absorción.

Artículo 9.– Salario base.

El salario base de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas anexas.

En concreto, desde el 01 de septiembre de 2025 hasta el 31 de agosto de 2026, será el reflejado en las tablas salariales anexas en la columna A, de carácter mensual y por 12 mensualidades.

Para el curso escolar 2026/2027, es decir, desde el 1 de septiembre de 2026 hasta el 31 de agosto de 2027, se aplicará un incremento del 2,5 % sobre tablas curso escolar 2025/2026.

Para el curso escolar 2027/2028 se aplicará un incremento del 3 % sobre tablas curso escolar 2026/2027.

Artículo 10.– Plus de asistencia.

Queda establecido un plus de asistencia que figura en la columna C del Anexo I, de carácter mensual por 12 mensualidades.

Curso escolar 2025/2026 (desde el 01 de septiembre de 2025 hasta el 31 de agosto de 2026), se aplicará un incremento del 1 %.

Curso escolar 2026/2027 (desde el 1 de septiembre de 2026 hasta el 31 de agosto de 2027) se aplicará un incremento del 2,5 %.

Curso escolar 2027/2028 (desde el 1 de septiembre de 2027 hasta el 31 de agosto de 2028) se aplicará un incremento del 3 %.

Artículo 11.– Plus convenio.

A partir del 01 de septiembre de 2025 este plus desaparece por pasar a integrarse al salario base mensual en la cuantía de 80,58 €

Artículo 12.– Plus de vestuario.

Se establece un plus de vestuario para la conservación del mismo, que desde el 1 de septiembre de 2025 hasta el 31 de agosto de 2026 es el reflejado en la tabla anexa en la columna D de carácter mensual, por 12 mensualidades.

Curso escolar 2026/2027 (desde el 1 de septiembre de 2026 hasta el 31 de agosto de 2027), se aplicará un incremento del 2,5 %.

Curso escolar 2027/2028 (desde el 1 de septiembre de 2027 hasta el 31 de agosto de 2028) se aplicará un incremento del 3 %.

Artículo 13.– Plus de responsabilidad.

Se establece un plus de responsabilidad para las categorías de Monitor Responsable, Responsable de Coordinación y Responsable Autonómico del Programa que figura en la columna E del Anexo I, de carácter mensual por 12 mensualidades.

Curso escolar 2026/2027 (desde el 1 de septiembre de 2026 hasta el 31 de agosto de 2027), se aplicará un incremento del 2,5 %

Curso escolar 2027/2028 (desde el 1 de septiembre de 2027 hasta el 31 de agosto de 2028) se aplicará un incremento del 3 %.

Los monitores/as que aún no teniendo reconocida la categoría de monitor/a responsables deban realizar estas funciones, percibirán el plus de responsabilidad establecido en tablas salariales durante el tiempo que se realicen.

Artículo 14.– Plus de disponibilidad.

Se establece un plus de disponibilidad para las categorías de coordinador/a y responsable de coordinación en la cuantía de 128,22 € mensuales por jornada completa, abonables por mes efectivo de trabajo (descontando el periodo de vacaciones).

Esta cuantía se incrementará año a año en el mismo porcentaje que el salario base.

A las personas trabajadoras que actualmente estén percibiendo un complemento económico equivalente al plus de disponibilidad aquí regulado, derivado de pacto individual o colectivo, les será de aplicación la compensación y absorción de dicho complemento desde la entrada en vigor del presente convenio.

En ningún caso se podrá percibir dos cuantías diferentes por el mismo concepto.

Artículo 15.– Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, de Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario base, y que podrán ser prorrateadas de común acuerdo con los trabajadores.

El importe para el curso escolar 2025/2026 es el reflejado en la columna B del anexo I).

Curso escolar 2026/2027 (desde el 1 de septiembre de 2026 hasta el 31 de agosto de 2027), se aplicará un incremento del 2,5 %. El importe es el reflejado en la columna B del anexo II.

Curso escolar 2027/2028 (desde el 1 de septiembre de 2027 hasta el 31 de agosto de 2028) se aplicará un incremento del 3 %. El importe es el reflejado en la columna B del anexo III.

Artículo 16.– Plus de locomoción.

Para la actividad de acompañantes de transporte escolar, y debido a la peculiaridad del propio servicio, en el caso de que un trabajador/a, como consecuencia del desempeño de su trabajo, tenga que desplazarse durante su jornada laboral, utilizando para ello medios de locomoción propios, percibirá la cantidad de 0,21 €/km. en el curso escolar 2025/2026, 0,22 €/km en el curso escolar 2026/2027 y 0,23 €/km. en el curso escolar 2027/2028.

Artículo 17.– Plus desplazamiento.

Cuando por necesidades del servicio, previa autorización expresa de la empresa, sea imprescindible la utilización de medios propios de locomoción por parte de las personas trabajadoras del servicio de acompañantes de transporte escolar, para dirigirse a la cabecera de ruta o al vehículo escolar correspondiente para iniciar su jornada laboral, así como para el retorno a su domicilio, tras la finalización de la misma, percibirán un importe de 0,21 € por cada kilómetro realizado en cada uno de los dos trayectos en el curso escolar 2025/2026, 0,22 €/km en el curso escolar 2026/2027 y 0, 23 €/km. en el curso escolar 2027/2028.

Este plus de desplazamiento tiene la naturaleza de extrasalarial, y en ningún caso el tiempo invertido en este desplazamiento podrá ser considerado como tiempo de trabajo efectivo, teniendo la única finalidad de compensar los gastos ocasionados por la puesta a disposición de vehículo propio para ir y volver desde el domicilio hasta la cabecera de ruta o al vehículo escolar correspondiente y viceversa.

El plus desplazamiento no se devengará los días de vacaciones, permisos o cuando por cualquier circunstancia no se realicen efectivamente los kilómetros objeto de compensación.

Igualmente será de aplicación a las personas trabajadoras del programa Conciliamos que requieran la utilización de vehículo propio para dirigirse al centro educativo donde se presta el servicio, siempre que el desplazamiento desde su domicilio hasta el citado centro sea superior a 20 Km., abonándosele, en este caso, la totalidad de los realizados tanto a la ida como a la vuelta. Este plus de desplazamiento tiene la naturaleza de extrasalarial, y en ningún caso el tiempo invertido en este desplazamiento podrá ser considerado como tiempo de trabajo efectivo, teniendo la única finalidad de compensar los gastos ocasionados por la puesta a disposición de vehículo propio para ir y volver desde el domicilio hasta el centro escolar correspondiente y viceversa.

A las personas trabajadoras que actualmente estén percibiendo un complemento económico equivalente al plus de desplazamiento aquí regulado, derivado de pacto individual o colectivo, les será de aplicación la compensación y absorción de dicho complemento desde la entrada en vigor del presente convenio.

En ningún caso se podrá percibir dos cuantías diferentes por el mismo concepto.

Artículo 18.– Criterios de proporcionalidad salarial.

Todos los conceptos económicos presentes en este convenio, salariales y extrasalariales, a excepción del plus de desplazamiento y locomoción, serán abonados siempre en función de la jornada real del trabajador/a, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador/a a jornada completa.

CAPÍTULO IV**Tiempo de Trabajo***Artículo 19.– Jornada de trabajo.*

A partir del 1 de septiembre de 2025 se reduce la jornada semanal una hora, pasando a ser de 37 horas 30 minutos semanales, con una jornada anual de 1.690 horas.

Esta reducción de jornada no afectará a los tiempos parciales, es decir, supondrá un incremento en el porcentaje de jornada para éstos.

Se mantiene la reducción de 16 horas de jornada de trabajo establecidas en el anterior convenio, en las mismas condiciones de aquél.

Esta reducción de jornada no comportará incremento en el porcentaje de jornada semanal, sino que se aplicará en el cómputo anual, suponiendo un total de 2 días menos de trabajo efectivo para todas las jornadas por curso escolar, teniéndose en cuenta en la liquidación de final de curso escolar a la hora del cálculo de vacaciones generadas y disfrutadas.

En caso de jornada continua los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso de 15 minutos, siempre y cuando se presten servicios durante seis horas o más consecutivas. Este descanso será considerado tiempo efectivo de trabajo.

Los contratos a tiempo parcial podrán realizarse con varias interrupciones, que en ningún caso serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20.– Vacaciones.

El personal incluido en este convenio tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cuyo disfrute coincidirá con los días no lectivos del calendario escolar y con los días de vacaciones escolares (Navidad y Semana Santa) establecidos en el calendario escolar.

En el caso de que existan días no lectivos, y por tanto de vacaciones escolares según dicho calendario, seguidos de sábado, domingo y/o festivos, se computará como día de vacaciones disfrutado únicamente el día no lectivo.

En los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa fijados anualmente en calendario escolar, computarán como vacaciones disfrutadas la totalidad de los días si este periodo se inicia en los tres primeros días de la semana, esto es, lunes, martes o miércoles. Si el periodo vacacional escolar se inicia en jueves o viernes, no computarán como días de vacaciones disfrutados el sábado y domingo de esa semana.

En caso de trabajadores/as adscritos a un servicio que por su propia naturaleza la prestación del mismo coincida con los periodos no lectivos o con vacaciones escolares, no se seguirán los criterios establecidos anteriormente y las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que le corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 21.– Permisos y licencias.

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio Colectivo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga establecido la Administración.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de

riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Un día por boda de padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos.
- i) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual, una vez al año.
- j) Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso para asistir a consulta del médico especialista, siempre referida al propio trabajador/a y siempre que el horario de la misma tenga lugar dentro de su jornada laboral.
- k) A partir del 01 de septiembre de 2027 tendrán derecho a un día de permiso todas las personas trabajadoras adscritas a los programas de madrugadores o acompañantes de transporte escolar.
- l) Las personas trabajadoras tendrán dispondrán de hasta cuatro horas de permiso retribuido al año para acompañar a médico especialista a hijos menores de edad.

Artículo 22.– Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora 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 o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. En cualquier caso, la excedencia voluntaria deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio de la misma. El incumplimiento de este plazo facultará a la empresa para denegarla. La empresa resolverá la solicitud por escrito.

En el supuesto de que la excedencia se solicite por un periodo inferior al máximo establecido, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisar con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dichas prórrogas tendrán una duración mínima de 4 meses, sin que en ningún caso pueda superarse en total el periodo máximo de cinco años.

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

CAPÍTULO V*Prestaciones complementarias**Artículo 23.— Incapacidad temporal.*

Todos los trabajadores percibirán el 100% de la base de cotización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

CAPÍTULO VI*Artículo 24.— Contratación y empleo.*

Las empresas tendrán un porcentaje nunca inferior al 80% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total para esta actividad.

Las personas trabajadores acogidas al ámbito de aplicación del presente Convenio podrán ser contratadas bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente. No obstante, lo anterior y debido a las particularidades del Sector, las partes acuerdan que la fórmula de contratación más acorde de las existentes, con esta actividad, es la de «fijo discontinuo», bien sea a jornada completa o a tiempo parcial.

Contrato Indefinido de Fijo Discontinuo

- a) Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores vinculados a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente (Art.— 16 del E.T.), con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.
- b) Además, y en todo caso, serán fijos discontinuos y por lo tanto aceptados como tal por las partes firmantes de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que sean contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de, al menos 5 meses cada año, al iniciar el tercer llamamiento consecutivo para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes.

Para el programa Conciliamos, por la especificidad que presenta este servicio, serán fijos discontinuos y por lo tanto aceptados como tal por las partes firmantes de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores/as que sean contratados bajo la modalidad de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción y que presten servicios dos cursos escolares completos y consecutivos al iniciar el tercer curso consecutivo para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes.

- c) El llamamiento de estos trabajadores deberá realizarse de forma fehaciente, de forma escalonada teniendo en cuenta los centros o servicios, en función de las necesidades de éstos. El orden de llamamiento será por antigüedad y en igualdad de tramo de antigüedad será por orden alfabético del primer apellido. El trabajador/a deberá responder y comunicar a la empresa su voluntad de aceptar la incorporación al puesto de trabajo en la fecha señalada en el requerimiento. Si el trabajador, una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo, salvo causa que lo justifique.

- d) Las empresas, procuraran la ampliación de jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad de contratación y que no tengan contemplada la jornada completa, en el caso de que la empresa necesite cubrir un mayor número de horas, debido a cualquier ampliación del servicio.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en su versión dada por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

a) Situaciones Ocasionales Imprevisibles:

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (contrato fijo discontinuo).

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato obedezca a estas causas tendrá una duración máxima de doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o la establecida en este convenio, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Situaciones Ocasionales Previsibles:

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

2.– Contrato de duración determinada de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de sustitución se considerará automáticamente convertido en indefinido.

Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso a la empresa, si no hay pacto en sentido contrario, se somete a un periodo de prueba que debe formalizarse por escrito y que no puede exceder de lo siguiente:

- Personal comprendido en los grupos 1 y 2: seis meses.
- Personal comprendido en los grupos 3 y 4: dos meses.

Si por necesidades del servicio se celebran varios contratos temporales de corta duración con la misma persona trabajadora, podrá establecerse periodo de prueba en cada uno de ellos hasta alcanzar el periodo de prueba máximo establecido en este artículo para cada uno de los grupos.

Durante el periodo de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación que, por parte de la empresa abonar los salarios y demás derechos devengados durante el periodo trabajado, y por parte del trabajador/a comunicarlo.

Cese voluntario

La persona trabajadora que desea cesar voluntariamente en el servicio, está obligada a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, cumpliendo los plazos de preaviso mínimos siguientes:

- Personal comprendido en los grupos 1 y 2: un mes.
- Personal comprendido en los grupos 3 y 4: 15 días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora del preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa o entidad a descontar el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Asimismo, en los supuestos de contratos de duración determinada, cuya duración sea superior a un curso escolar, las empresas estarán obligadas a preavisar la finalización de contrato en los plazos establecidos anteriormente. El incumplimiento por parte de la empresa dará derecho al trabajador o trabajadora a percibir el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 25.– Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de Trato.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción.

Clasificación Profesional.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 14 de la Constitución.

CAPÍTULO VII

Artículo 26.– 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, las trabajadoras y trabajadores 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 un curso escolar en el centro de trabajo, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo. Si la antigüedad fuera inferior a un curso escolar en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/trabajadora, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el periodo de adscripción inferior a dicho plazo.

- b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicios en los programas objeto de la contrata, 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 párrafo anterior hasta que finalice la causa de sustitución.
- d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato mercantil dentro del curso escolar.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, carta notarial o el medio fehaciente que estime oportuno, 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 los servicios objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectados 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 exclusivo 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.

5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de 10 días hábiles, antes de que ésta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, de la siguiente documentación:

- a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, teléfono, fecha de nacimiento, DNI, n.º de afiliación a la Seguridad Social, categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que respetando el derecho constitucional a la intimidad le sean requeridos por la empresa adjudicataria a los efectos de subrogación.
- b) Lista de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia, con indicación expresa de los periodos disfrutados con la empresa saliente.
- c) Pactos existentes propios y subrogados.
- d) Jornada y horario pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los 6 meses últimos, con justificación de ésta.

- e) Salarios pactados superiores al Convenio Colectivo, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos 6 meses. En todo caso, la empresa entrante no estará obligada a respetar los incrementos o mejoras salariales que se hayan producido en los últimos 6 meses, siempre que éstos no deriven de la aplicación del convenio colectivo o de los pactos suscritos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- f) Calendario laboral.
- g) Fotocopia de las nóminas de los 6 últimos meses, o período inferior, según proceda.
- h) Recibo de liquidación de partes proporcionales.
- i) Certificado de estar al corriente de pago con la Tesorería de la Seguridad Social.
- j) Fotocopia de TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social de los 6 últimos meses o período inferior si procede.
- k) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados. 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.
- l) Cualquier otro documento que respetando el derecho a la intimidad del trabajador o trabajadora se requiera como necesario para la subrogación.

6. El no cumplimiento, 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 empresa adjudicataria.

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

8. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si los trabajadores/as cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión probasen que el servicio se hubiera reiniciado por la misma u otra empresa dentro de los doce meses siguientes a la suspensión.

En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización, (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial), no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos, por lo que se reintegrará el importe a la empresa.

No serán subrogables cargos ejecutivos, accionistas o socios de la empresa. El cónyuge y el personal con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empresario saliente o que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa o accionista o socio de la misma, sólo serán subrogables si acreditan de forma fehaciente la adscripción efectiva al puesto y al centro objeto de subrogación con un periodo mínimo del curso escolar anterior a la fecha de subrogación.

La administración pública o entidad contratante que pretenda adjudicar la gestión de un centro, servicio o programa mediante concurso público o cualquier otro medio de adjudicación, deberá reflejar en el correspondiente pliego de condiciones o documento que recoja las bases para la adjudicación del contrato, la existencia de la subrogación prevista en este artículo y el listado de trabajadores y trabajadoras afectadas, incluyendo las condiciones económicas y laborales de los mismos y excluyendo los datos personales de acuerdo con la LOPD.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluida la sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresario autónomo, etc.

La subrogación establecida en el presente artículo será aplicable igualmente en el supuesto de reversión de contratos a cualquiera de las Administraciones Públicas, quedando éstas obligadas a subrogar al personal que prestaba servicio para la empresa cesante.

CAPÍTULO VIII

Artículo 27.– Formación.

Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, promoverán el acceso de éstos a una oferta formativa, para el desempeño de sus tareas, para ello, participarán en las iniciativas formativas necesarias, a fin de establecer una acción al año en modalidad de mixta o a distancia, la misma no tendrá ningún coste para el trabajador.

CAPÍTULO IX

Artículo 28.– Salud laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

Artículo 29.– Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán a su personal la ropa de trabajo que exijan para el desempeño de sus funciones:

- Dos uniformes al inicio de la prestación de servicios, posteriormente uno cada dos cursos.

CAPÍTULO X

Artículo 30.– Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre cinco y diez minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
3. La falta de aseo y limpieza personal.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
5. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.

b) Faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. Más de dos faltas de puntualidad de hasta diez minutos al inicio de la jornada laboral dentro de un mes natural.
6. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
7. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos como a compañeros/as.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
10. El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del centro.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. No comunicar a la empresa las ausencias previsibles con 48 horas de antelación a la misma, para garantizar la sustitución.
13. El incumplimiento de las normas internas del centro siempre que los operarios sean conocedores de las mismas.

c) Faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.
2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, o a la empresa.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el cumplimiento del trabajo.
5. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo.
6. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
7. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
8. Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los trabajadores del centro.

9. Competencia desleal.
10. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
11. Acoso sexual.
12. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Sanciones

Las sanciones, que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Tramitación y prescripción

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

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 la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Infracciones de la Empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.

Artículo 31.– Conciliación de la vida familiar y personal.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de Marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todo lo estipulado en el presente artículo, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificadas.

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años 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.

En ambos casos el periodo de excedencia 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 de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Reducción de jornada por motivos familiares.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán a la persona trabajadora.

Permisos Retribuidos:

1.— En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de su jornada. Asimismo podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia en 14 días laborables, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2.— Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Protección por maternidad:

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32.– Acoso sexual.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivos de acoso sexual laboral cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto de los que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivos para quien los padece.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, de igual forma informará de las consecuencias negativas que se han derivado, en su caso, o pudieran derivarse. La presentación de denuncia dará lugar a las oportunas diligencias.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravada.

Artículo 33.– Seguro de responsabilidad civil por riesgos profesionales para terceros.

Todas las empresas estarán obligadas a tener un seguro de responsabilidad civil por riesgos.

CAPÍTULO XI

Artículo 34.– Derechos sindicales.

Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, los Delegados de Seguridad y Salud y las Secciones Sindicales tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- a) Conocer puntualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- b) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

- c) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.
- d) Se dispondrá, en el centro u oficina de la empresa, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.
- e) Al personal que participe en la Comisión Paritaria o en la negociación del Convenio le serán concedidos los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.
- f) Se favorecerá la acumulación de las horas sindicales por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores.

Garantías de los representantes del personal

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 personas trabajadoras	15
De 101 a 250 personas trabajadoras	20
De 251 a 500 personas trabajadoras	30
De 501 a 750 personas trabajadoras	35
De 751 en adelante	40

La empresa facilitará a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Secciones sindicales

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal.

La relación laboral de cualquier trabajador o trabajadora no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los Sindicatos podrán establecer Secciones Sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la Sección Sindical será ejercida por los Delegados Sindicales.

Artículo 35.— Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes de los trabajadores para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas, así como del inicio de dicho periodo de consulta, que no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado toda la documentación requerida.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.

En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores, éstos contarán con las mismas garantías que los representantes de los trabajadores y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia pactada.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente 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 conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación:

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Cuando se alegue causa económica Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.

- b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, cuando se alegue causa económica en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

Artículo 36.– Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI como desarrollo del Anexo I del Real Decreto 1026/2024, que recoge las medidas que como mínimo deben contemplarse en los convenios colectivos:

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

- Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.
- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

2. CLÁUSULA DE ACCESO AL EMPLEO.

- Las empresas fomentarán el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- Para evitar ofertas de empleo «sexistas» y/o «binarias», y que respondan a estereotipos de uno u otro género, la empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes, evitando cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

- Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.
- Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de persona para la promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir. En el caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.

4. CLÁUSULA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

- Las empresas establecerán dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica
- Las empresas garantizarán un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de formación

5. CLÁUSULA DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

- Las empresas garantizarán la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.
- Ropa de trabajo: Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

6. CLÁUSULA SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o administrativas o tener periodos de Incapacidad Temporal, que son excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.
- Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

7. CLÁUSULA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
- Incluir la LGTBIfobia en la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

8. CLÁUSULA SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO (a incorporar al existente)

1. FALTA LEVE

Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

2. FALTA GRAVE

Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- I. El hecho punible se reitera en el tiempo.
- II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- III. Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- V. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

3. FALTA MUY GRAVE

- I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.
- V. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Artículo 37.– Desconexión digital.

A) Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, las empresas se comprometen a no enviar mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo, así como en los periodos de descanso y vacaciones.

Las empresas, previa audiencia con la representación legal de los/as trabajadores/as, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todos/as los trabajadores/as el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a los/as trabajadores/as a distancia.

B) Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, ni en sus tiempos de descanso y vacaciones.

Las empresas, previa audiencia con la representación legal de los/as trabajadores/as, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todos/as los trabajadores/as el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a los/as trabajadores/as a distancia.

Artículo 38.– Protocolo de actuación con el objetivo de establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para adoptar cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos.

Objeto

Establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para ejecutar los trabajos cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas extremas; es decir, cuando la exposición laboral al calor y al frío pueda causar alteraciones en la salud de las personas trabajadoras.

Las actuaciones y pautas de prevención que se recogen en el presente protocolo son una referencia para valorar las medidas de actuación a aplicar en situación de riesgos meteorológicos, pudiendo ser adaptadas en el seno de cada empresa de acuerdo con sus circunstancias y la actividad concreta que desarrollen.

Ámbito de aplicación

La aplicación del protocolo será indefinida, en los centros de trabajo, en los lugares de trabajo al aire libre y en aquellos lugares que no puedan quedar cerrados ante el riesgo de exposición a altas temperaturas. La vigencia alcanza hasta la aprobación de otro protocolo que sustituya a este.

Recomendaciones generales

Se establecen como recomendaciones generales las siguientes.

• Pautas alimentarias:

- Beber regularmente (aproximadamente cada 15-20 minutos) agua fresca, no fría. No esperar a tener sed para beber.
- Beber antes, durante e inmediatamente después del trabajo con exposición al sol.
- Continuar bebiendo al acabar la jornada laboral para mantenerse hidratada.

- Comer alimentos ligeros (ensaladas, frutas o zumos ayuda a devolver al cuerpo las sales perdidas por el sudor).
- Evitar las bebidas que contienen cafeína o las muy azucaradas (favorecen la deshidratación). No tomar bebidas con alcohol.
- Evitar las comidas pesadas y muy calóricas.
- Ropa adecuada
 - No quitarse la ropa por mucho calor que haga.
 - Utilizar ropa ancha, clara y transpirable.
 - Cubrir la mayor parte del cuerpo. Allí donde no sea posible, utilizar cremas de protección solar.
 - Utilizar sombreros o gorras de tejido transpirable siempre que sea posible.
- Además
 - Programación de descansos con áreas de sombra, prioritariamente en áreas aisladas y con posibilidad de protección.
 - Siempre que sea posible, adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición.
 - En caso de alerta naranja o roja, se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.
 - Deberán facilitarse a las personas trabajadoras expuestas protección solar adecuada.
 - Las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.
 - Garantizar el suministro de agua potable y fresca a las personas trabajadoras expuestas.
 - Las instalaciones de higiene y bienestar dispondrán de climatización adecuada.
 - Selección adecuada de Epis a usar las personas trabajadoras
 - Información sobre cómo identificar y actuar ante una situación de golpe de calor.
 - Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.
 - En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignará prioritariamente otros trabajos con menos exposición a altas temperaturas.

Actividades y trabajos de exterior

Se tendrá en cuenta en la planificación horaria de los trabajos las zonas de sombra de los centros o lugares de trabajo cuando se prevean altas temperaturas, los trabajos que requieren esfuerzo físico intenso, como son, entre otros:

- Trabajos pesados:
 - Trabajo intenso de brazos y el tronco.
 - Manipulación manual de cargas pesadas.
 - Empujar o tirar de carros, carretillas con carga pesada.
 - Colocación de piezas pesadas.
 - Subir escaleras o escalas durante tiempo prolongado.
 - Caminar a paso ligero, correr (por encima de 7 km).

El presente protocolo no será de aplicación en las actuaciones de urgencia, para las cuales, se establecerán las medidas preventivas específicas que sean necesarias en función de sus características.

Predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos

En la actualidad, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) tiene elaborado el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) para la facilitación de la mejor información posible sobre la predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos, que son aquellos que pueden afectar a las personas y a los bienes materiales.

El objeto de dicho Plan es facilitar a toda la ciudadanía e instituciones públicas la mejor y más actualizada información posible sobre el peligro de los fenómenos meteorológicos adversos que se prevean, con un adelanto de hasta 72 horas, así como mantener una información puntual de la evolución de los mismos una vez que se ha iniciado su desarrollo.

Meteoalerta establece qué se consideran fenómenos meteorológicos adversos, así como las cantidades e intensidades de sus variables meteorológicas asociadas.

El producto básico del Plan Meteoalerta es el aviso de fenómeno meteorológico adverso (FMA) que es la predicción relativa a la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno meteorológico adverso en una zona determinada, enfocada a informar sobre el nivel de peligro.

Dicho plan contiene, en función de la peligrosidad del fenómeno meteorológico adverso, tres niveles definidos por colores: amarillo, naranja y rojo, en orden creciente de peligrosidad.

1.– Nivel amarillo

El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

Recomendación: Esté atento/a. Manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

2.– Nivel naranja

El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrán sufrir impactos graves.

Recomendación: Esté preparado/a. Tome precauciones y manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

3.– Nivel rojo

El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

Recomendación: Tome medidas preventivas y actúe según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Dichos sistemas de avisos de fenómenos meteorológicos adversos puede facilitar a las empresas la planificación de los trabajos que se desarrollen al aire libre y en los lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados, así como la toma de consideración en la evaluación de riesgos laborales de la adopción de medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas altas extremas.

Escenarios de alerta

En función de los datos e información facilitada por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) se establecen tres escenarios o niveles de alerta, en los que se aplicarán una serie de recomendaciones y medidas adicionales a las establecidas anteriormente:

– En general:

- Una persona responsable de las tareas deberá consultar diariamente las previsiones meteorológicas, informándose sobre las temperaturas previstas y los niveles de extremos térmicos, para planificar el trabajo diario y adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar o minimizar el riesgo. Esta informará del nivel de alerta así como de las medidas adicionales a tomar para que éstos las transmitan a las personas responsables de seguridad de las empresas subcontratistas.
- Se informará de las alertas naranjas/rojas a las personas trabajadoras por los medios de comunicación electrónicos o no electrónicos de la empresa.

- En los trabajos que requieran la presencia constante de una persona trabajadora a la intemperie (exposición excesiva a la radiación solar), se valorará la rotación de la misma con otras personas trabajadoras que puedan relevarle en sus tareas. También se adoptarán aquellas medidas preventivas para intentar dotar a estas zonas de sombra mediante sistemas artificiales, siempre que sea posible.
- La empresa mostrará especial atención a aquellas personas trabajadoras de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un periodo prolongado de ausencia.
- Se facilitarán descansos frecuentes en lugares frescos, a la sombra, planificando un aumento en la frecuencia de las pautas de recuperación a lo largo de la jornada laboral, además de las paradas de bocadillo. Igualmente previendo zonas de descanso climatizadas o en ambientes más frescos.

– Nivel de riesgo verde. No existe ningún riesgo meteorológico. Trabajo con normalidad.

– Nivel de riesgo Amarillo. Este nivel no genera ningún aviso, pero hace una llamada para que se esté atento/a a la predicción meteorológica en vigor.

Se deberán supervisar los trabajos en el exterior y prestar especial atención a las «personas trabajadoras especialmente sensibles».

– Nivel de riesgo Naranja/Rojo.

Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).

- Se prohibirán los trabajos en solitario.
- Se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombra.
- Se realizará suministro de agua con mayor frecuencia que en la situación general.

Información.

- Se impartirán charlas informativas de este protocolo y de la sintomatología de un golpe de calor.
- Se reforzará la formación del puesto de trabajo en materia de los riesgos y medidas preventivas asociadas a olas de calor.

Pautas ante situaciones meteorológicas extremas por frío

No se puede olvidar la exposición que sufren las personas trabajadoras ante las temperaturas extremas por frío, lluvia o viento.

Los efectos del frío se concentran en una sensación de falta de confort y dolor, lo que hace que disminuya la capacidad física, cognitiva y psicomotriz. Ello tiene efectos respiratorios, cardiovasculares y puede generar lesiones por frío. También puede generar efectos asociados al frío como caídas y resbalones y otro tipo de accidentes. La sensación por frío puede acentuarse por el efecto del viento y de la humedad.

Medidas específicas a aplicar.

- Favorecer la alternancia de las tareas
- Incrementar los descansos o pautas para refugiarse de la intemperie y calentarse. Son preferibles pautas largas y menos frecuentes que cortas y frecuentes.
- Planificar las actividades al exterior teniendo en cuenta el factor del frío, viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia.
- Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no se expondrán al frío extremo.
- Suministro de calor externo. Se deben garantizar pautas en una zona habituada con equipos de climatización para posibilitar que las personas trabajadoras puedan calentarse.
- Formación/información a las personas trabajadoras para hacer frente a condiciones adversas.

Cuando las medidas anteriores no sean suficientes procederá:

- La adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.
- Con riesgo eléctrico por tormenta o rachas superiores a 70 km/h se suspenderá la realización de trabajos en el exterior.

CLÁUSULA FINAL

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a iniciar la negociación del próximo en septiembre de 2027.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES Septiembre 2025/ Agosto 2026								
CATEGORÍA	A	B	C	D	E	F		BRUTO ANUAL
	SALARIO	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSABIL.	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS ATE	
	12	12	12	12	12	11	12	
GRUPO 1,-PERSONAL DIRECCIÓN								
DIRECTOR/A	1.503,80 €	250,63 €	143,89 €	50,38 €				23.384,44 €
GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS								
RESP. AUTONÓMICO DEL PROGRAMA	1.390,28 €	231,71 €	143,89 €	50,38 €	129,50 €			23.349,16 €
RESPONSABLE COORDINADOR	1.385,05 €	230,84 €	143,89 €	50,38 €	129,50 €	128,22 €		24.686,36 €
COORDINADOR/A	1.385,05 €	230,84 €	143,89 €	50,38 €		128,22 €		23.132,36 €
GRUPO 3,- ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.232,18 €	205,36 €	143,89 €	50,38 €				19.581,76 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.073,37 €	178,90 €	143,89 €	50,38 €				17.358,42 €
GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO								
MONITOR/A RESPONSABLE	1.232,18 €	205,36 €	143,89 €	50,38 €	103,61 €			20.825,08 €
MONITOR/A DE ACTIVIDADES	1.232,18 €	205,36 €	143,89 €	50,38 €				19.581,76 €
MONITOR/A SOCIOCULTURAL	1.114,99 €	185,83 €	143,89 €	50,38 €				17.941,10 €
MONITOR/A DE TRANSPORTE ATE	1.073,37 €	178,90 €	143,89 €	25,92 €			80,37 €	18.029,34 €
MONITOR/A DE TRANSPORTE	1.073,37 €	178,90 €	143,89 €	25,92 €				17.064,90 €
MONITOR/A DE TALLER	1.073,37 €	178,90 €	143,89 €	25,92 €				17.064,90 €



ANEXO II

TABLAS SALARIALES Septiembre 2026/ Agosto 2027								
CATEGORÍA	A	B	C	D	E	F		
	SALARIO	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSAB.	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS ATE	BRUTO ANUAL
	12	12	12	12	12	11	12	
GRUPO 1.-PERSONAL DIRECCIÓN								
DIRECTOR/A	1.541,40 €	256,90 €	147,49 €	51,64 €				23.969,05 €
GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS								
RESP. AUTONÓMICO DEL PROGRAMA	1.425,04 €	237,51 €	147,49 €	51,64 €	132,74 €			23.932,89 €
RESPONSABLE COORDINADOR	1.419,68 €	236,61 €	147,49 €	51,64 €	132,74 €	131,43 €		25.303,52 €
COORDINADOR/A	1.419,68 €	236,61 €	147,49 €	51,64 €		131,43 €		23.710,67 €
GRUPO 3.- ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.262,98 €	210,50 €	147,49 €	51,64 €				20.071,30 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.100,20 €	183,37 €	147,49 €	51,64 €				17.792,38 €
GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO								
MONITOR/A RESPONSABLE	1.262,98 €	210,50 €	147,49 €	51,64 €	106,20 €			21.345,71 €
MONITOR/A DE ACTIVIDADES	1.262,98 €	210,50 €	147,49 €	51,64 €				20.071,30 €
MONITOR/A SOCIOCULTURAL	1.142,86 €	190,48 €	147,49 €	51,64 €				18.389,63 €
MONITOR/A DE TRANSPORTE ATE	1.100,20 €	183,37 €	147,49 €	26,57 €			82,38 €	18.480,07 €
MONITOR/A DE TRANSPORTE	1.100,20 €	183,37 €	147,49 €	26,57 €				17.491,52 €
MONITOR/A DE TALLER	1.100,20 €	183,37 €	147,49 €	26,57 €				17.491,52 €



ANEXO III

TABLAS SALARIALES Septiembre 2027/ Agosto 2028								
CATEGORÍA	A	B	C	D	E	F		
	SALARIO	PRORRATA EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PLUS VESTUARIO	PLUS RESPONSAB.	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS ATE	BRUTO ANUAL
	12	12	12	12	12	11	12	
GRUPO 1.-PERSONAL DIRECCIÓN								
DIRECTOR/A	1.587,64 €	264,61 €	151,91 €	53,19 €				24.688,12 €
GRUPO 2.- MANDOS INTERMEDIOS								
RESP. AUTONÓMICO DEL PROGRAMA	1.467,79 €	244,63 €	151,91 €	53,19 €	136,72 €			24.650,88 €
RESPONSABLE COORDINADOR	1.462,27 €	243,71 €	151,91 €	53,19 €	136,72 €	135,37 €		26.062,62 €
COORDINADOR/A	1.462,27 €	243,71 €	151,91 €	53,19 €		135,37 €		24.421,99 €
GRUPO 3.- ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.300,87 €	216,81 €	151,91 €	53,19 €				20.673,44 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.133,21 €	188,87 €	151,91 €	53,19 €				18.326,15 €
GRUPO 4.- PERSONAL OPERATIVO								
MONITOR/A RESPONSABLE	1.300,87 €	216,81 €	151,91 €	53,19 €	109,39 €			21.986,08 €
MONITOR/A DE ACTIVIDADES	1.300,87 €	216,81 €	151,91 €	53,19 €				20.673,44 €
MONITOR/A SOCIOCULTURAL	1.142,86 €	190,48 €	151,91 €	53,19 €				18.461,31 €
MONITOR/A DE TRANSPORTE ATE	1.133,21 €	188,87 €	151,91 €	27,37 €			84,85 €	19.034,48 €
MONITOR/A DE TRANSPORTE	1.133,21 €	188,87 €	151,91 €	27,37 €				18.016,27 €
MONITOR/A DE TALLER	1.133,21 €	188,87 €	151,91 €	27,37 €				18.016,27 €