

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

1678

RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2019, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo para las empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación, para los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 (código de convenio núm. 86002235012003).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 28 de febrero de 2019 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Dicho acuerdo fue suscrito, el 21 de febrero de 2018, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Tercero.– Se ha nombrado por los firmantes del citado convenio, en el Acta de Firma, la persona que ha de proceder a la tramitación del registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Decreto 24/2016, de 26 de noviembre, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación y de creación de áreas de actuación de los mismos que en su artículo 16 crea el Departamento de Trabajo y Justicia y establece en su Disposición Transitoria Primera la vigencia de los reglamentos orgánicos, siendo de aplicación el artículo 11.1.i del Decreto 191/2013, de 9 de abril, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 87, 88, 89 y 90 del referenciado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Vitoria-Gasteiz, a 13 de marzo de 2019.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE COLECTIVIDADES EN COMEDORES ESCOLARES DE GESTIÓN DIRECTA DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO PARA LOS AÑOS 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 Y 2023

CAPÍTULO I

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de las empresas concesionarias del servicio de comedores escolares de gestión directa, que prestan sus servicios en los centros dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco en los Territorios Históricos de Álava/Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

Artículo 2.– Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2023.

Este Convenio se entenderá denunciado el 1 de diciembre del año 2023.

Todos los artículos del presente Convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

Artículo 3.– Garantías personales.

En todo caso, la entrada en vigor del presente Convenio no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el personal con anterioridad al mismo, quedando excluidas expresamente de este artículo las condiciones salariales.

Artículo 4.– Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Artículo 5.– Normas supletorias.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y/o demás normas legales de posible aplicación.

Artículo 6.– Comisión paritaria de seguimiento y garantía.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía compuesta por un representante de cada empresa concesionaria del servicio de comedor, y el mismo número de representantes sindicales en función de su representatividad.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidos por Asesores, si las partes lo estiman conveniente. Tales Asesores tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales de cada parte.

La Comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de siete días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

El domicilio de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía será el de la sede de Bilbao del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi (c/ Alameda Urquijo, 2-3.º izda., 48008 Bilbao, a efecto de comunicaciones).

Artículo 7.– Funciones de la Comisión Paritaria.

Como órgano de interpretación de este Convenio, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía tendrán las funciones específicas siguientes:

1.– Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2.– Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.

3.– Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas de este Convenio.

4.– Elaboración de las tablas salariales por aplicación de los porcentajes pactados de homologación salarial respecto del personal laboral del Departamento de Educación.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

CAPÍTULO II

Artículo 8.– Jornada laboral.

La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.592 horas.

La jornada de referencia a efecto del cálculo de las jornadas a tiempo parcial en atención al tracto habitual durante el curso escolar se fija, con carácter indicativo para los supuestos que se contemplan a continuación conforme a la siguiente tabla:

| | | |
|-----------------|--------------------|--------|
| 1 hora diaria | 5 horas semanales | 13,77% |
| 2 horas diarias | 10 horas semanales | 27,54% |
| 3 horas diarias | 15 horas semanales | 41,31% |
| 4 horas diarias | 20 horas semanales | 55,08% |
| 5 horas diarias | 25 horas semanales | 68,85% |
| 6 horas diarias | 30 horas semanales | 82,62% |
| 7 horas diarias | 35 horas semanales | 96,39% |

El cálculo de las jornadas a tiempo parcial para los supuestos no expresamente contemplados en la anterior tabla se determinará por el mismo parámetro de proporcionalidad resultante de la misma.

Artículo 9.– Vacaciones.

El período de vacaciones será de 31 días naturales y se retribuirán conforme a la cuantía del salario mensual y plus de permanencia correspondientes. Los 31 días anteriormente señalados son para los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios durante todo el año, el resto de los trabajadores y trabajadoras disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

El disfrute de las vacaciones no podrá iniciarse nunca en domingo, festivo o víspera de estos.

Artículo 10.– Calendario laboral.

El calendario laboral se ajustará al calendario del comedor escolar de cada centro educativo y en el mismo se especificarán los días de trabajo, descanso semanal, vacaciones, días recuperados, limpiezas, etc.

En el citado periodo se establecen dos días adicionales para realizar limpiezas en los comedores de los centros educativos, coincidiendo la primera limpieza con el comienzo del comedor escolar, siendo la última coincidente con la finalización del servicio de comedor, remunerándose dichos días al precio de hora ordinaria, considerándose dichos días como cotizados.

Al comienzo del comedor, en los sucesivos cursos escolares, la incorporación de los trabajadores/as fijos discontinuos a su puesto de trabajo se realizará por riguroso orden de antigüedad en ese centro de trabajo (centro educativo), en función, tanto del horario del comedor, como de los ratios de ocupación que fije el Departamento de Educación del Gobierno vasco.

Asimismo, a la finalización del comedor de los sucesivos cursos escolares, si por circunstancias del servicio, tanto por el horario del comedor, como por la disminución de comensales, fuese necesario ajustar el personal al nuevo ratio, el orden de salida de los trabajadores/as se realizará por riguroso orden inverso de antigüedad en ese centro de trabajo (centro educativo).

Dentro de la jornada ordinaria, y conforme a la planificación del centro escolar, el personal auxiliar de cocina y comedor y el personal de comedor y vigilancia destinarán en cada curso escolar 18 horas de trabajo, adicionales a la jornada ordinaria establecida mediante ratio, a tareas de mejora del servicio y coordinación. La concreción horaria de esas 18 horas se verificará mediante un preaviso empresarial al trabajador de siete días.

Dentro de la jornada ordinaria, los trabajadores y trabajadoras destinarán en cada curso escolar un total de seis horas a actividades de formación conforme se determinen en el Plan de formación concreto que, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, se adopte en cada empresa y que, en todo caso, deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo 37 de esta norma.

La aplicación de los dos párrafos precedentes se verificará de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Primera de este Convenio colectivo.

Artículo 11.– Sustituciones.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las sustituciones necesarias para cubrir todas las bajas o ausencias que se produzcan en los turnos y/o centros de trabajo, tanto por IT como por licencias, permisos, horas sindicales, etc., conforme a lo que al efecto se establezca en los pliegos de prescripciones técnicas de los correspondientes concursos y siempre que se conozcan con una antelación suficiente, realizándose durante el tiempo que duren dichas bajas o ausencias.

Artículo 12.– Horas extraordinarias.

No podrán realizarse horas extraordinarias como norma general de trabajo. No obstante, quedan exceptuadas las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras causas extraordinarias o por trabajos marcadamente urgentes.

En caso de necesidad de realización de las horas extraordinarias que marca el párrafo anterior, estas serán compensadas por tiempo libre, en la proporción hora y media por hora.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa, Delegadas/os de Personal o de la Sección Sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución.

Artículo 13.– Desplazamientos y cambios de puesto y de centro. Horas excedentes y vacantes.

1.– Las/los trabajadoras/es no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo, excepto por los motivos siguientes:

a) Disminución del número de alumnos que implique reducción de los ratios establecidos por el Departamento de Educación.

b) Modificación de los horarios de comedor por parte del centro educativo.

c) Cuando el cierre o traslado del centro sea de carácter temporal (por reformas, etc.), las/ los trabajadoras/es adscritos a este, pasarán a la situación de suspensión del contrato, ocupando sus puestos de trabajo cuando se reabra de nuevo el centro. En todo caso, las/los trabajadoras/ es adscritas/os a un centro de trabajo, en el supuesto de cierre por los motivos que sea y apertura posterior, tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo de dicho centro.

Cuando se dé el supuesto de que un trabajador se desplace entre dos centros de una misma empresa, la empresa le abonará los gastos de dicho desplazamiento y el tiempo utilizado se considerará como trabajo efectivo.

No obstante, las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquellas/os trabajadoras/es cuyos domicilios estén más próximos al mismo. En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a las/los trabajadoras/es.

2.– Horas excedentes son aquellas que se producen en un centro de trabajo (centro educativo) durante el desarrollo del curso escolar, como consecuencia del incremento de número de comensales, y que son otorgadas por el Departamento de Educación para cada curso. La atribución de estas horas excedentes se hará, mediante una promoción interna, entre la plantilla adscrita a ese centro de trabajo por riguroso orden antigüedad en ese centro de trabajo.

3.– La vacante se producirá como consecuencia de la baja de un trabajador o trabajadora en la empresa por fallecimiento, dimisión o cese, incapacidad, jubilación, excedencia voluntaria, etc. La asignación de las horas provenientes de una vacante corresponderá a la empresa en uso de su potestad organizativa.

CAPÍTULO III

Artículo 14.– Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos contemplados en el presente convenio, serán abonados, como máximo, al cuarto día del vencimiento del mes a que corresponda la nómina, una vez confeccionada, recomendando a las empresas su entrega al trabajador/a a la fecha máxima dispuesta para el ingreso del salario; dichos conceptos son los siguientes:

- Salario base.
- Plus de permanencia.
- Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.
- Complemento cierre de campaña.

Artículo 15.– Modalidad de cálculo del salario.

Los conceptos retributivos e Indemnizatorios de carácter fijo, serán abonados por la unidad de 30 días, independientemente de los días que tenga el mes devengado.

El devengo de las Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiese menester se calcularán bajo el criterio adoptado para el salario mensual:

– Pagas Extraordinarias de junio o Navidad, devengo semestral = seis unidades de 30 días.

– Vacaciones, devengo anual = doce unidades de 30 días.

– Las pagas extraordinarias serán prorrateadas mes a mes, en cuanto a su cotización, y en cuanto a su devengo, podrá ser realizado de esta forma siempre que se pacte de manera expresa entre las partes.

En los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30.

Artículo 16.– Salario base.

El salario base de las/los trabajadoras/es incluidas/os dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías recogidas en el anexo.

La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se verificará de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Primera de este Convenio colectivo.

Artículo 17.– Plus de permanencia.

Las/los trabajadoras/es a los que se refiere el presente Convenio, recibirán un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados, consistente en las cuantías recogidas en el anexo.

La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se verificará de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Primera de este Convenio colectivo.

Por las peculiaridades del sector, para el cómputo del plus de permanencia, se equipará año con curso escolar, siendo este computado de septiembre a junio o de octubre a mayo, en función del calendario escolar del centro educativo. Para los trabajadores y trabajadoras que no desempeñen su actividad durante todo el curso escolar, se tomará, para el cómputo de antigüedad, proporcionalmente cada mes trabajado.

El devengo de un nuevo pago de este plus se hará efectivo desde el mes siguiente de su cumplimiento.

Artículo 18.– Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán como dispone el artículo 15, su fecha de devengo será el 15 de junio y el 15 de diciembre respectivamente.

La gratificación extraordinaria se compone de salario base y plus de permanencia.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 33 de este Convenio, la empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella. Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo Convenio.

La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se verificará de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Primera de este Convenio colectivo.

Artículo 19.– Complemento de cierre de campaña.

Las desviaciones retributivas que, por la concreta distribución de la jornada laboral en cada campaña de curso escolar, se pudieran producir entre el salario percibido por los trabajadores y trabajadoras de conformidad con el porcentaje de jornada determinado por referencia a la jornada ordinaria establecido en el artículo 8 del Convenio, frente al resultante del ajuste salarial del montante horario de trabajo efectivo del trabajador/a durante el curso, será objeto de regularización al cierre de campaña a través del complemento de cierre de campaña.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo tanto los días en los que los trabajadores y trabajadoras permanezcan en situación de incapacidad temporal, cuya regulación se recoge en el artículo 22, como los días de vacaciones disfrutados como consecuencia de esa situación de incapacidad temporal.

Este concepto podrá tener un signo positivo o negativo en función del mencionado saldo comparativo y se aplicará a la liquidación por fin de campaña.

La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se verificará de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Primera de este Convenio colectivo.

Artículo 20.– Manutención.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir una comida, con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios, no siendo en ningún caso compensable en metálico.

Artículo 21.– Obligaciones sociales.

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el IRPF o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador/a, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

CAPÍTULO IV

Artículo 22.– Prestaciones complementarias por IT.

Todo el personal en situación de IT por enfermedad profesional o accidente laboral percibirá el 100% del total de las retribuciones, y mientras dure esa situación.

Cuando la IT por enfermedad común o accidente no laboral requiera hospitalización, el complemento por esta contingencia será el 100% del total de las retribuciones desde el primer día y durante el período que dure la estancia hospitalaria.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá el 80% del total de las retribuciones desde el día primero hasta el día 15 de IT, siendo a partir del día 16 el 100% del total de las retribuciones.

Se establecerán fórmulas en los centros laborales entre la dirección de la empresa y la representación de los/las trabajadores en el control del absentismo laboral.

Artículo 23.– Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista. Si existiera dificultad en cuanto a la calificación del trabajo como adecuado, las partes se comprometen bien a llegar a un acuerdo específico, o incluso a someter dicha decisión a una situación de arbitraje de las previstas en el Preco II.

Se establece el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia.

Artículo 24.– Trabajadores/as con discapacidad.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un/a trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psico-física, y siempre que no sea afecto/a de incapacidad permanente en los grados de total o absoluta, será colocada/do en un puesto acorde a su nueva situación.

En el resto de aspectos resultará de aplicación la legislación vigente.

Artículo 25.– Ropa de trabajo.

La empresa está obligada a proporcionar a los/as trabajadores/as la uniformidad reglamentaria acorde a su puesto de trabajo y los riesgos laborales que del mismo se deriven, con la siguiente concreción, por curso escolar:

Personal de cocina:

Cocinero/a: 2 chaquetillas (pijama), 2 pantalones, 2 gorros, 2 delantales de plástico y 1 par de zuecos, por cada curso escolar.

Personal de cocina y comedor:

Auxiliar de cocina y comedor: 2 chaquetillas (pijama), 2 pantalones, 2 gorros, 2 delantales y 1 par de zuecos.

Personal de comedor y vigilancia:

Cuidador: 2 Batas/Petos, 2 gorros, 1 par de zuecos.

Artículo 26.– Jubilación anticipada.

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por este Convenio podrán jubilarse anticipadamente en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 27.– Indemnización a la constancia.

Aquellas/os trabajadoras/es con al menos 25 años de antigüedad y que cesen voluntariamente en la empresa, percibirán las indemnizaciones señaladas acorde a la edad que refleja la escala siguiente:

60 años: 5 mensualidades.

61 años: 4 mensualidades.

62 años: 3 mensualidades.

63 años: 2 mensualidad.

64 años: 1 mensualidad.

Artículo 28.– Contrato de relevo.

Se potenciará la decisión de las/los trabajadoras/es que, reuniendo los requisitos exigidos por la normativa reguladora, se acojan a la modalidad del contrato de relevo.

Artículo 29.– Pólizas de seguro de accidentes.

La empresa garantizará mediante la correspondiente póliza de seguro las siguientes indemnizaciones durante la vigencia del presente Convenio:

- En caso de muerte por accidente laboral o no, indemnización de 16.227,33 euros.
- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de cualquier accidente, 19.833,40 euros.
- En caso de incapacidad permanente total derivada de cualquier accidente, 12.020,24 euros.

CAPÍTULO V

Artículo 30.– Contratación de trabajadores y trabajadoras.

En toda la materia de contratación, se estará a la legislación vigente en cada momento y toda la contratación que no tenga carácter indefinido se utilizará de forma totalmente ajustada a la normativa vigente.

En todo caso, y con carácter enunciativo, se señala:

– Serán contratos eventuales por circunstancias de la producción, los celebrados a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos u otras razones temporales, así lo exigieran, aun cuando se trate de la actividad normal de la empresa. En cuanto a su duración será la máxima legalmente establecida.

– Serán contratos por obra o servicio determinado los que se celebren por supuestos especiales que justifiquen ese servicio determinado, estando en cuanto a su duración a lo anteriormente señalado.

– Serán contratos de interinidad los previstos legalmente para la sustitución de los trabajadores y trabajadoras en cualquiera de sus facetas, cuando los mismos tengan derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

– Serán contratos fijos discontinuos, los propios de la actividad de carácter estacional, curso escolar.

A aquellos trabajadores y trabajadoras que lleven un curso escolar en la empresa con un contrato temporal, de carácter de obra o servicio determinado, y dicho servicio determinado continúe al curso siguiente, siendo contratada la misma persona, esta deberá ser contratada a través de la modalidad de contrato de trabajo fijo discontinuo.

Artículo 31.– Clasificación profesional.

Personal de cocina.

Cocinero/a: cocinero. Realizará de manera cualificada autónoma y responsable la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

Colaborará en pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.

Preparará, cocinará y presentará los productos de uso culinario, llevándola hasta el comedor.

Colaborará en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes y comedor.

Revisará y controlará el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.

Colaborará en la planificación de menús y cartas.

Colaborará en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras.

Controlará y cuidará de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

Limpieza de cocina, utensilios de la misma, así como la puesta a punto de las instalaciones de comedor.

Cualquier otra función necesaria para el correcto desarrollo del servicio, teniendo en cuenta la normativa laboral vigente.

Personal de cocina y comedor.

Auxiliar de cocina y comedor: desempeñará, sin cualificación, las tareas de limpieza de maquinaria, fogones, útiles, menaje, locales, mobiliario y demás elementos de la cocina y comedor, para lo cual no se requiere una formación específica, trabajando bajo supervisión.

Se encargará de preparar e higienizar, regenerar en su caso, los alimentos para su consumo. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración de productos.

Preparación específica del montaje, servicio y desmontaje de bufetes y comedor.

Servir y recoger las comidas de las mesas.

Cualquier otra función necesaria para el correcto desarrollo del servicio, teniendo en cuenta la normativa laboral vigente.

Personal de comedor y vigilancia.

Cuidador: ejercerá, sin cualificación, las tareas de atención, vigilancia y cuidado del alumnado en el comedor y en los periodos de descanso, tanto antes como después de la comida.

Velar por el mantenimiento del orden en el comedor y en su caso en cualquier otra dependencia del colegio durante el desarrollo de su trabajo.

Servir las comidas en las mesas y recoger a su término el menaje y útiles, colaborando en las labores de limpieza del mobiliario e instalaciones del comedor.

Cualquier otra función necesaria para el correcto desarrollo del servicio, teniendo en cuenta la normativa laboral vigente.

Artículo 32.– Subrogación Empresarial.

Garantías por cambio de empresario.

En lo que se refiere a este tema de garantías cualquier situación que se produzca deberá hacerse con el máximo respeto a los derechos del trabajador, respecto a la intimidad de sus datos personales.

Al objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector se acepta expresamente el principio general de la subrogación laboral en los procesos de cambio de titularidad de concesiones.

1.— Normativa aplicable. La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las antedichas actividades se llevará a cabo en los términos y condiciones indicados en el presente anexo, de acuerdo con cuanto sigue:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación del artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad en el ámbito de las colectividades, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada, siendo, en todo caso, de expresa aplicación el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) en todo lo no estipulado.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establezcan.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que realicen su trabajo en el centro con una antigüedad mínima en el mismo de cuatro meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, siempre que hayan sido contratados para ese centro de trabajo y así conste en su contrato de trabajo, novación contractual o cualquier otro documento que acredite válidamente tales extremos.

b) Trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, que cumplan idénticos requisitos que los anteriores y que a la finalización del servicio tengan el contrato suspendido por alguna de las causas consignadas en el artículo 45 del TRET (excepto sus apartados a) y b)), o se encuentren en excedencia, disfrutando vacaciones, en período de inactividad del fijo discontinuo o en situaciones análogas.

c) Los trabajadores y trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores y trabajadoras mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y hasta que finalice la causa que dio origen a su contratación.

De otra parte, no operara condición de antigüedad alguna y se realizara la subrogación total, tanto cuando quede acreditado por la empresa saliente que su contrato de servicios se había iniciado en menos de seis meses de su finalización, como cuando se trate de trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que vengán a cubrir los puestos dejados vacantes por aquellos otros que hayan causado baja definitiva en los casos en que esta sea voluntaria o traiga causa en un despido.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente de modo fehaciente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el punto 2 de este apartado, en un plazo de siete días desde que tuviera conocimiento de la finalización de su contrato y, en todo caso, con carácter previo a la transmisión o cambio de titularidad del mismo.

En cualquier caso, no gozarán de los efectos subrogatorios establecidos en este anexo las condiciones laborales fijadas mediante estipulaciones en perjuicio de tercero, debiendo continuar, por tanto, tales trabajadores y trabajadoras vinculados al titular saliente.

2.– Documentación y normas de procedimiento:

A) Obligaciones de la empresa saliente:

a) La empresa saliente deberá notificar el cambio de titularidad a los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación y, en particular, a los representantes unitarios de los mismos si los hubiera, debiendo constar en dicho comunicado el nombre o razón de la nueva adjudicataria y la fecha de la subrogación, haciendo mención expresa al respeto por parte de la misma de todos los derechos y obligaciones laborales que aquellos vinieran ostentando en la anterior.

b) De igual modo, la empresa o entidad saliente deberá librar a los trabajadores y trabajadoras afectados la correspondiente liquidación de los haberes devengados a la fecha de la subrogación, no siendo pertinente indemnización alguna, tramitando asimismo la oportuna baja en el Régimen General de la Seguridad Social con efectos del último día en que ostente la titularidad del servicio.

Los trabajadores y trabajadoras que no tuvieran disfrutadas total o parcialmente sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional por el período que a ella le afecte, correspondiendo al anterior adjudicatario el abono del período anterior quien lo efectuará en la antedicha liquidación de haberes.

c) Por otra parte, la entidad saliente deberá aportar –en los plazos indicados en el artículo anterior–, poniendo a disposición de la entrante, la siguiente documentación:

– Certificados expedidos por los organismos correspondientes, acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

– Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores y trabajadoras afectados.

– Fotocopia de los recibos de liquidación de partes proporcionales por cese en la titularidad.

– Fotocopia de los cuatro últimos boletines de cotización a la Seguridad Social.

– Fotocopia de los contratos de trabajo y sus prórrogas, si las hubiere.

– Relación de personal, especificando: nombre y apellidos; NAFSS; antigüedad; clasificación profesional; jornada, horario de trabajo y régimen de trabajo a turnos si lo hubiere.

– Calendario laboral y de vacaciones.

– Documento que recoja los pactos existentes, ya propios ya subrogados, los pluses salariales pactados y razón de ser de los mismos y otras particularidades de análoga índole.

La anterior información se facilitará igualmente respecto de los trabajadores y trabajadoras recogidos en el punto 1.B de este apartado, en los extremos en que sea procedente.

d) Por último, la empresa saliente informará al nuevo titular del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o cualesquiera organismos públicos, tanto respecto de los trabajadores y trabajadoras en activo como de cuantos otros hayan estado afectos a la explotación con anterioridad.

B) Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras:

a) Los trabajadores y trabajadoras afectados vendrán obligados a someterse a la absorción en las condiciones estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario –o en la fecha en que hubiera debido hacerlo de no mediar dicho cambio– tras haber sido convocados por la nueva titular. En caso de oponerse, se entiende que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo y causa baja, equiparable en sus efectos a la de naturaleza voluntaria.

b) El personal que debe ser subrogado, cuando sea preciso cotejar o suplir la información de la empresa saliente, vendrá obligado a facilitar al nuevo titular si este se lo requiere, la documentación necesaria al efecto. En este sentido, se entenderá que el nuevo titular no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o social, superior a las establecidas en el Convenio colectivo sectorial de aplicación, mientras el concesionario saliente o los trabajadores y trabajadoras no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

C) Otras estipulaciones:

a) Los trabajadores y trabajadoras no podrán ser sometidos por la nueva concesionaria a período de prueba alguno, salvo el normal respeto y mantenimiento de los que estuvieran en vigor al momento de la subrogación y por el tiempo que restase para su finalización.

b) La nueva titular procederá, en el plazo reglamentariamente establecido para ello, a dar de alta a los trabajadores y trabajadoras subrogados en el Régimen General de la Seguridad Social, así como a practicar la oportuna comunicación a Lanbide y cuantas otras obligaciones de naturaleza laboral le vengan impuestas a consecuencia de los nuevos ingresos.

3.– Exclusiones. Así, quedan fuera de la aplicación de este anexo, que no tendrá carácter vinculante en los siguientes casos y respecto de las siguientes materias:

Cuando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y, en especial, aquellos trabajadores y trabajadoras que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro o explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

Modificación del servicio.– Si, coincidente con el cambio de titularidad del servicio, se introdujesen cambios en la prestación del mismo –de «in situ» a transportado o viceversa, al vacío, etc.– bien por requerimiento del cliente bien por así haberlo ofertado la nueva titular, dichas modificaciones no alterarán en absoluto las condiciones subrogatorias establecidas en el presente anexo.

Igual regla operará en el caso de que se realicen obras o remodelaciones en las instalaciones donde se venían prestando los servicios.

En ambos casos, lo que determine la subrogación será la continuidad del servicio de colectiviades, sin importar su forma.

CAPÍTULO VI

Artículo 33.– Licencias retribuidas.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio: 21 días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge e hijos naturales o políticos: 5 días naturales.
- c) Por fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos incluidos los políticos: 3 días naturales.
- d) Por enfermedad grave, operación u hospitalización del cónyuge e hijos naturales o políticos: 4 días naturales.
- e) Por enfermedad grave, operación u hospitalización de padres, hermanos, nietos y abuelos incluidos los políticos: 2 días naturales.
- f) En caso de nacimiento de hija/hijo 4 días naturales, ampliables a otros 3 cuando concurriese cesárea o enfermedad grave.

A efectos de las licencias previstas en los apartados D, E y F, se considerará enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, situación de desahucio, u hospitalización salvo en el supuesto de que dichas situaciones se generen por voluntad del trabajador, tales como situaciones de estética, etc.

En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, con el grado de parentesco regulado en los apartados D, E y F y siempre que requiera hospitalización, el permiso lo podrá coger durante la estancia del familiar afectado en el centro hospitalario, debiendo justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario, finalizando cuando este sea dado de alta. En ningún caso, el trabajador, por cada situación que se produzca, podrá hacer uso de más días de los establecidos en los apartados citados anteriormente. No obstante, deberá justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario.

En los apartados B, C, D, E y F anteriores las licencias se ampliarán en 2 días más para el supuesto de que el hecho que las motive se produzca a una distancia superior a los 150 kilómetros del Centro de trabajo de que se trate.

g) En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos: 1 día natural, que podrá ampliarse hasta dos cuando el trabajador/a necesite desplazarse fuera del Territorio Histórico.

h) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

i) La empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas, tanto de medicina general, como especialistas, siempre que coincida en horario de trabajo. El carácter retribuido de este permiso quedará limitado a 12 horas por curso escolar para el supuesto de asistencia a consultas de medicina general.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

k) Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar a los hijos/as al médico, así como al cónyuge cuando se trate de consultas a especialistas, aportándose los justificantes, no siendo retribuida dicha licencia.

l) Se dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes, los cuales deberán versar sobre materias de educación reglada, debiendo aportar el trabajador el correspondiente justificante de su asistencia.

Las licencias anteriores se disfrutarán, además de cuando exista el vínculo matrimonial, cuando exista la situación de pareja de hecho, siempre que se justifique con el certificado de convivencia.

Artículo 34.— Licencias por adopción.

En caso de adopción, debidamente justificada mediante la presentación de documento acreditativo, el trabajador/a, madre o padre del adoptado, tendrá derecho a una licencia retribuida de 50 días naturales de duración, siempre que se tratara del supuesto del cónyuge que ha adoptado a un menor y es el solicitante de la licencia, a contar desde la llegada en custodia del adoptado/da al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier clase de trabajo remunerado. Si a ambos cónyuges les fuera de aplicación el presente Convenio, los días de licencia podrán ser distribuidos entre ambos.

En el supuesto de adopción de un menor de 9 meses, el permiso será de 8 semanas, igualmente no retribuido.

Artículo 35.— Excedencias.

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por el presente Convenio podrán solicitar excedencias sin sueldo, no inferiores a un mes ni superiores a cinco años, cuando al menos lleven un año de permanencia en la empresa, o lo que es lo mismo al menos lleven un curso completo.

Las solicitudes a que se hace referencia en el párrafo anterior deberán ser formuladas por escrito y serán resueltas en un plazo no superior a 15 días.

Al terminar el período de permiso por el transcurso del plazo solicitado, el trabajador/a será admitido automáticamente en su puesto y Centro de trabajo. Los permisos concedidos estarán limitados por el plazo mínimo de un año en la plantilla desde la concesión del último.

Excepcionalmente las/los trabajadoras/es tendrán derecho a una excedencia sin sueldo de hasta diez días al año, a disfrutar en un máximo de tres periodos. Para el disfrute de la misma será suficiente con comunicárselo al encargado correspondiente con dos días de antelación. En ningún caso se podrá acumular a las vacaciones. Toda persona que disfrute de la excedencia será sustituida desde el primer día y mientras dure tal situación.

Artículo 36.— Euskera.

En la medida que sea posible de aplicación, se utilizará el uso del euskera en la vida interna de las empresas: rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones en los tableros de anuncio, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc.

CAPÍTULO VII

Artículo 37.— Formación laboral.

Los cursos precisos para la formación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, cursos que se consideran prioritarios para la realización de los servicios, donde podrían tener cabida los de euskaldunización, no serán considerados remunerados. Deberán realizarse fuera del horario lectivo, salvo pacto en contrario, y se realizarán a través de la Fundación Vasca para la

formación profesional continua (Hobetuz). Esta situación no será excluyente, pudiéndose realizar cursos a través de otras entidades acreditadas al respecto.

CAPÍTULO VIII

Artículo 38.– Garantías sindicales.

Como complemento a lo dispuesto a la Ley Orgánica 11/1985, de 23 de agosto, de libertad sindical y por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establecen en este convenio las garantías siguientes.

1.– Ningún trabajador podrá ser discriminado, sancionado o despedido, por pertenecer a un sindicato o participar en las actividades del mismo.

2.– El trabajador que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los órganos de Gobierno, provinciales o nacionales de un sindicato, tendrá derecho a excedencia forzosa, por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3.– Las empresas notificarán a los delegados de personal o comité de empresa, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador, previamente a la comunicación al interesado.

4.– Los delegados de personal o comité de empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y materias de clasificación profesional.

5.– Los delegados de personal o comité de empresa dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6.– Los miembros del comité de empresa o delegados de personal dispondrán de 40 horas laborables al mes, para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fuera convocado por el sindicato al que pertenece. Dado que en el sector existe una mayoría de personal cuya jornada no alcanza una jornada completa, a la hora de la utilización de las horas sindicales, se procurará en cada centro de trabajo el sistema u organización que sin impedir el uso del crédito horario, no afecte al desarrollo de la labor en el centro educativo, es decir, se pretende que por el uso del crédito horario no se quede el centro sin ningún tipo de personal.

Secciones sindicales. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio afiliados a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas en secciones sindicales. Estas nombrarán un delegado sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito con la firma y el sello del sindicato correspondiente.

Para que exista delegado sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al sindicato que corresponda conforme al siguiente baremo:

– Plantilla de la empresa (hasta 50 trabajadores y trabajadoras), número de afiliados 5, número de delegados 1 (más de 50 trabajadores y trabajadoras), número de afiliados 10, número de delegados 1.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros del comité de empresa respecto a la sección sindical, representando únicamente a los afiliados de su sindicato.

CAPÍTULO IX

Artículo 39.– Comités de seguridad y salud en el trabajo.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a cumplir expresamente la amplia legislación aplicable en materia de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales.

Artículo 40.– Reconocimientos médicos.

Las empresas facilitarán a los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente se apunten en las listas correspondientes a una revisión médica anual. La misma será por cuenta de la empresa y se realizará bien en la mutua de accidentes o en Osalan. Las empresas se reservan el derecho de realizar los mismos con otros servicios médicos si dicha situación fuera más beneficiosa para la realización de las revisiones. Las empresas entregarán a los trabajadores y trabajadoras el informe médico emitido tan pronto como se les entregue. Los reconocimientos deberán al menos concretarse sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo. En todo caso el reconocimiento médico se llevará a cabo fuera del horario laboral.

CAPÍTULO X

Artículo 41.– Régimen disciplinario.

Faltas y sanciones de trabajadores y trabajadoras.

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

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

Graduación de las faltas.

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

Procedimiento sancionador.

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

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

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

Faltas leves:

Serán faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

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

9.– La falta de aseo ocasional durante el servicio.

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

Faltas graves:

Serán faltas graves:

1.– Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

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

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

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

5.– Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

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

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

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

9.– Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

10.– Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores y trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

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

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

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

14.– No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores y trabajadoras, en cuyo caso se calificara como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves:

Serán faltas muy graves:

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

2.– Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores y trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

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

4.– El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

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

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

7.– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8.– Provocar u originar frecuente riñas y pendencias con los demás trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

Clases de sanciones.

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

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

a) Por faltas leves:

1.– Amonestación.

2.– Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

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

2.– Despido disciplinario.

Prescripción.

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

Artículo 42.– Paga por firma de convenio.

Se fija una «paga por firma de convenio», única y excepcional, no consolidable, cuyo importe se obtendrá de aplicar el 3,62% sobre el salario anual percibido durante el año 2018 por el trabajador o trabajadora.

Dicho importe se abonará en los tres meses siguientes a la firma del Convenio, pudiendo fraccionarse en tres pagos. En ningún caso, la percepción de esta gratificación, para el caso de que el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, dará lugar a un salario líquido a percibir superior al que correspondería a ese trabajador o trabajadora de no estar en esa situación.

ANEXO

Incrementos salariales

Los salarios percibidos durante los años 2016, 2017 y 2018 no se incrementarán en porcentaje alguno.

Desde el 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de agosto, los trabajadores y trabajadoras verán incrementado su salario base y el plus de permanencia en el mismo porcentaje que experimenten el salario base y el complemento de antigüedad del personal laboral del Departamento de Educación del Gobierno vasco para este año 2019.

En ese momento, el salario del personal Cocinero quedará equiparado al 100% del salario del personal Cocinero del Departamento de Educación del Gobierno vasco, y el salario del personal Auxiliar/Cuidador quedará equiparado al 98% del personal auxiliar de cocina del Departamento de Educación del Gobierno vasco.

A partir de septiembre del año 2019, el salario base y el plus de permanencia de los trabajadores y trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Auxiliar/Cuidador se fijarán en el 99% del salario base y del complemento de antigüedad de la tabla de referencia de ese año aplicable a la categoría de personal auxiliar de cocina del Departamento de Educación del Gobierno vasco.

A partir de enero del año 2020, el salario base y el plus de permanencia de los trabajadores y trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Auxiliar/Cuidador se fijarán en el 99% del salario base y del complemento de antigüedad de la tabla de referencia de ese año aplicable a la categoría de personal auxiliar de cocina del Departamento de Educación del Gobierno vasco.

A partir de enero del año 2021, el salario base y el plus de permanencia de los trabajadores y trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Auxiliar/Cuidador se fijarán en el 99% del salario base y del complemento de antigüedad de la tabla de referencia de ese año aplicable a la categoría de personal auxiliar de cocina del Departamento de Educación del Gobierno vasco.

A partir de enero del año 2022, el salario base y el plus de permanencia de los trabajadores y trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Auxiliar/Cuidador se fijarán en el 99,5% del salario base y del complemento de antigüedad de la tabla de referencia de ese año aplicable a la categoría de personal auxiliar de cocina del Departamento de Educación del Gobierno vasco.

A partir de enero del año 2023, el salario base y el plus de permanencia de los trabajadores y trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Auxiliar/Cuidador se equiparán al 100% del salario base y del complemento de antigüedad de la tabla de referencia aplicable a la categoría de personal auxiliar de cocina del Departamento de Educación del Gobierno vasco.

Durante estos años, la subida prevista para cada ejercicio se aplicará en el mes siguiente al de la publicación de la Tabla de referencia correspondiente a la categoría de personal auxiliar de cocina del Departamento de Educación del Gobierno vasco.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los trabajadores tienen incrementada su jornada en un 1,91%, equivalente a 24 horas, de las cuales 18 horas se destinarán a la mejora del servicio, las 6 horas restantes a formación. Las empresas abonarán estas horas complementarias al precio valor hora.

En el supuesto de que, por causa no imputable al trabajador, no se verificase la efectiva realización de la jornada complementaria indicada, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a su retribución específica sin que resulte exigible la recuperación horaria en otro momento posterior.

La novación contractual por la que se implementa en la jornada ordinaria el acrecimiento citado no quedará vinculada a la jornada determinada por ratio, y en consecuencia estas horas no podrán ser modificadas y quedarán consolidadas en los contratos por la novación que las empresas planteen a los trabajadores y trabajadoras.

A tal efecto, los firmantes del convenio disponen que el incremento de jornada equivalente a las 24 horas indicadas queda establecido en un 1,91%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio. Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones.

1.– Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados/as. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación Legal de los trabajadores/as.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, represente a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2.– En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3.– En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril).

Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes. Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse al ORPRICCE únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se acuerda la no aplicación por parte de las empresas del régimen de jornada irregular previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.