

Expediente: **0982024/16**

**PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES ESPECÍFICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS "SERVICIOS DE TIEMPO LIBRE EN CENTROS DE TITULARIDAD MUNICIPAL", POR PROCEDIMIENTO ABIERTO.**

**a) Objeto del contrato.**

Será objeto del contrato a que se refieren estos pliegos la realización del servicio consistente en "SERVICIOS DE TIEMPO LIBRE EN CENTROS DE TITULARIDAD MUNICIPAL", según Pliegos de Prescripciones Técnicas que figuran en el expediente y cuyo conjunto de documentos integrantes tendrá carácter contractual.

Las empresas podrán optar libremente a los Lotes que estimen oportunos, siendo independientes cada uno de ellos:

- LOTE 1: Voltereta CMTL y Voltereta Ludoteca.
- LOTE 2: Tragaldabas CMTL.
- LOTE 3: Vendaval CMTL.
- LOTE 4: Capuzón CMTL y Capuzón Ludoteca.
- LOTE 5: Musaraña CMTL.
- LOTE 6: Cometa CMTL.
- LOTE 7: La Sabina CMTL.
- LOTE 8: El Chiflo Ludoteca.
- LOTE 9: Cantalobos CMTL.
- LOTE 10: Escondrecucas Ludoteca.
- LOTE 11 El Dado CMTL y La Hormiga Azul Ludoteca.
- LOTE 12: Bárbol CMTL y Bárbol Ludoteca.
- LOTE 13: Telaraña CMTL.
- LOTE 14: Bolinche Ludoteca.
- LOTE 15: A Cotenos Ludoteca.
- LOTE 16: Arianta CMTL.
- LOTE 17: Gusaramix CMTL.
- LOTE 18: Saltapillos CMTL.
- LOTE 19: Gamusinos CMTL y Gamusinos Ludoteca.
- LOTE 20: Zardacho CMTL y Zardacho Ludoteca.
- LOTE 21: Birabolas CMTL y Birabolas Ludoteca.
- LOTE 22: La Cigüeña CMTL.
- LOTE 23: Paniporta CMTL.
- LOTE 24: Ludoteca Ambulante.

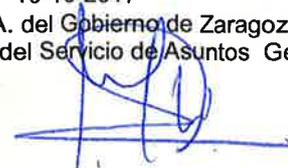
A los efectos de la nomenclatura del Vocabulario Común de Contratos (CPV) de la Comisión Europea la codificación correspondiente es: 85311300-5: Servicios de bienestar social proporcionados a niños y jóvenes.

**b) Órgano de contratación.**

De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional segunda, apartado 3, del

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, y de lo establecido en el artículo 127.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el órgano de contratación es el Gobierno de Zaragoza.

**c) Perfil del contratante.**

La forma de acceso público al perfil del contratante, donde figuran las informaciones relativas a la presente convocatoria y donde pueden obtenerse los pliegos, se realizará a través de la página web: **www.zaragoza.es/contratos**

**d) Presupuesto de licitación.**

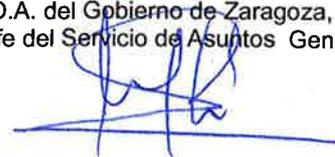
El presupuesto de licitación es de 12.332.000,00 €, al que se adicionará el 10 % de I.V.A. (1.233.200,00 €), lo que supone un total de 13.565.200,00 €, atendidos los cuatro años de duración inicial del contrato.

El importe anual es 3.083.000,00€ (I.V.A. excluido); 3.391.300,00€ (I.V.A. incluido).

LOTE	CENTROS	PRESUPUESTO ANUAL		PRESUPUESTO CONTRATO COMPLETO	
		SIN IVA	CON IVA	SIN IVA	CON IVA
1	Voltereta CMTL y Ludoteca	195.000	214.500	780.000	858.000
2	Tragaldabas CMTL	94.000	103.400	376.000	413.600
3	Vendaval CMTL	139.000	152.900	556.000	611.600
4	Capuzón CMTL y Ludoteca	209.000	229.900	836.000	919.600
5	Musaraña CMTL	139.000	152.900	556.000	611.600
6	Cometa CMTL	94.000	103.400	376.000	413.600
7	La Sabina CMTL	94.000	103.400	376.000	413.600
8	El Chiflo Ludoteca	74.000	81.400	296.000	325.600
9	Cantalobos CMTL	139.000	152.900	556.000	611.600
10	Escondeducas Ludoteca	74.000	81.400	296.000	325.600
11	El Dado CMTL y La Hormiga Azul Ludoteca	209.000	229.900	836.000	919.600
12	Bárbol CMTL y Ludoteca	195.000	214.500	780.000	858.000
13	Telaraña	163.000	179.300	652.000	717.200

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017.

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



	CMTL				
14	Bolinche Ludoteca	74.000	81.400	296.000	325.600
15	A Cotenás Ludoteca	74.000	81.400	296.000	325.600
16	Arianta CMTL	139.000	152.900	556.000	611.600
17	Gusaramix CMTL	94.000	103.400	376.000	413.600
18	Saltapillos CMTL	94.000	103.400	376.000	413.600
19	Gamusinos CMTL y Ludoteca	145.000	159.500	580.000	638.000
20	Zardacho CMTL y Ludoteca	195.000	214.500	780.000	858.000
21	Birabolas CMTL y Ludoteca	145.000	159.500	580.000	638.000
22	La Cigüeña CMTL	94.000	103.400	376.000	413.600
23	Paniporta CMTL	94.000	103.400	376.000	413.600
24	Ludoteca Ambulante	117.000	128.700	468.000	514.800
	<b>TOTAL</b>	<b>3.083.000</b>	<b>3.391.300</b>	<b>12.332.000</b>	<b>13.565.200</b>

Los licitadores podrán modificar el presupuesto establecido mejorándolo a la baja.

El valor estimado asciende a 18.498.000 € (IVA excluido) no coincide con el presupuesto de licitación al haberse tenido en cuenta las dos posibles prórrogas anuales previstas.

Las obligaciones económicas del contrato se aplicarán con cargo a la partida presupuestaria 2017 ACS 2314-22799 "SERVICIOS INFANCIA : CENTROS TIEMPO LIBRE", RC: 170387. La duración del contrato para el resto de los ejercicios, incluidas las posibles prórrogas, quedará condicionada a la existencia de consignación presupuestaria adecuada y suficiente en cada ejercicio presupuestario.

**e) Duración del contrato.**

La duración del contrato será de cuatro años, contados a partir del día siguiente al de la formalización del contrato o desde la fecha fijada en el documento contractual.

El contrato podrá prorrogarse por períodos anuales hasta un máximo de dos prórrogas consecutivas a realizar por mutuo acuerdo expreso. En cualquier caso, la duración del contrato quedará condicionada a la existencia de consignación presupuestaria adecuada y suficiente en cada ejercicio presupuestario.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**f) Fórmula de revisión de precios.**

No procede.

**g) Cuantías de la garantía provisional y de la definitiva.**

Garantía provisional no procede.

Garantía definitiva será del 5% del importe del contrato.

**h) Medios para justificar la solvencia económica y financiera y técnica o profesional. (Sobre 1).**

Justificantes de los requisitos de solvencia económica, financiera y técnica o profesional conforme a los artículos 75 y 78 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, que se acreditará mediante la presentación de los siguientes documentos:

**Solvencia económica y financiera:**

- Volumen anual de negocios que referido al año de mayor volumen de negocio de los tres últimos concluidos deberá ser al menos de:

LOTE	CENTROS	PRESUPUESTO ANUAL	
		SIN IVA	CON IVA
1	Voltereta CMTL y Ludoteca	175.500	193.050
2	Tragaldabas CMTL	84.600	93.060
3	Vendaval CMTL	125.100	137.610
4	Capuzón CMTL y Ludoteca	188.100	206.910
5	Musaraña CMTL	125.100	137.610
6	Cometa CMTL	84.600	93.060
7	La Sabina CMTL	84.600	93.060
8	El Chiflo Ludoteca	66.600	73.260
9	Cantalobos CMTL	125.100	137.610
10	Escondrecucas Ludoteca	66.600	73.260
11	El Dado CMTL y La Hormiga Azul Ludoteca	188.100	206.910
12	Bárbol CMTL y Ludoteca	175.500	193.050
13	Telaraña CMTL	146.700	161.370
14	Bolinche Ludoteca	66.600	73.260
15	A Cotenás Ludoteca	66.600	73.260
16	Arianta CMTL	125.100	137.610
17	Gusaramix CMTL	84.600	93.060
18	Saltapillos CMTL	84.600	93.060
19	Gamusinos CMTL y Ludoteca	130.500	143.550
20	Zardacho CMTL y Ludoteca	175.500	193.050
21	Birabolás CMTL y Ludoteca	130.500	143.550
22	La Cigüeña CMTL	84.600	93.060
23	Paniporta CMTL	84.600	93.060
24	Ludoteca Ambulante	105.300	115.830

10-10-2017

 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de 2017

En el caso de presentarse a más de un lote, el importe será la suma de los importes establecidos para cada uno de los lotes a los que presente oferta.

**Solvencia técnica:**

- Relación de los principales servicios efectuados durante los cinco últimos años que sean de igual o similar naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato, indicando su importe, fechas y destinatario público o privado de los mismos. Los servicios efectuados se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público o cuando el destinatario sea un comprador privado, mediante un certificado expedido por éste. El importe anual que el empresario deberá acreditar como ejecutado, en el año de mayor ejecución del periodo antes indicado, en servicios de igual o similar naturaleza que los del contrato es:

LOTE	CENTROS	PRESUPUESTO ANUAL	
		SIN IVA	CON IVA
1	Voltereta CMTL y Ludoteca	136.500	150.150
2	Tragaldabas CMTL	65.800	72.380
3	Vendaval CMTL	97.300	107.030
4	Capuzón CMTL y Ludoteca	146.300	160.930
5	Musaraña CMTL	97.300	107.030
6	Cometa CMTL	65.800	72.380
7	La Sabina CMTL	65.800	72.380
8	El Chiflo Ludoteca	51.800	56.980
9	Cantalobos CMTL	97.300	107.030
10	Escondecucas Ludoteca	51.800	56.980
11	El Dado CMTL y La Hormiga Azul Ludoteca	146.300	160.930
12	Bárbol CMTL y Ludoteca	136.500	150.150
13	Telaraña CMTL	114.100	125.510
14	Bolinche Ludoteca	51.800	56.980
15	A Cotenos Ludoteca	51.800	56.980
16	Arianta CMTL	97.300	107.030
17	Gusaramix CMTL	65.800	72.380
18	Saltapillos CMTL	65.800	72.380
19	Gamusinos CMTL y Ludoteca	101.500	111.650
20	Zardacho CMTL y Ludoteca	136.500	150.150
21	Birabolos CMTL y Ludoteca	101.500	111.650
22	La Cigüeña CMTL	65.800	72.380
23	Paniporta CMTL	65.800	72.380
24	Ludoteca Ambulante	81.900	90.090

En el caso de presentarse a más de un lote, el importe será la suma de los importes establecidos para cada uno de los lotes a los que presente oferta.

**i) Declaración responsable**

Para la presentación de la documentación administrativa el licitador podrá optar

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,





total del contrato.

De esta manera se entiende que hay elementos que tienen mayor alcance en su desarrollo y otros que tendrán una validez estrictamente anual, pero deberán estar elaborados guardando una coherencia interna.

Queda para la entidad que realice el proyecto el mantenerse fiel a los principios expuestos en el Pliego de Prescripciones Técnicas, definiendo todos los aspectos que se señalan a continuación. La falta de algún contenido dará lugar a la exclusión de la oferta.

1. Fundamentación
2. Análisis de la realidad:
  - Centro
  - Barrio
  - Niños y niñas
3. Objetivos
4. Metodología
5. Actividades
  - Habituales
  - Complementarias
6. Organización de actividades
  - Temporalización y calendario
  - Horarios
  - Recursos
7. Organización de profesionales
8. Evaluación
9. Mejoras
  - Provisión de equipamiento tecnológico
  - Mejoras en infraestructura o equipamiento
  - Certificación calidad

La documentación citada en los apartados anteriores deberá entregarse tanto en formato papel como en formato digital. El proyecto de Intervención anteriormente citado no excederá de 120 páginas (en hoja de tamaño DIN-A4 y tamaño mínimo de letra Times New Roman 12 o equivalente) a doble espacio para los lotes que incluyan solo CMTL o Ludoteca y 150 para los lotes que incluyen CMTL y Ludoteca.

No se procederá a estudiar ni valorar todo aquello que exceda de este número máximo de páginas.

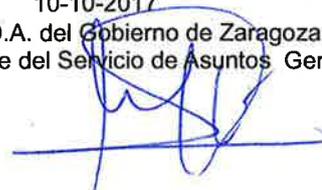
**2.- Documento de selección de medidas de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución, de acuerdo con el modelo de informe sobre las medidas que establecerá la empresa en materia de conciliación corresponsable, incluido en el Anexo III de este Pliego.

**No se incluirá en este sobre ningún dato del que pueda deducirse aspectos a valorar en el sobre 3 mediante fórmulas aritméticas, so pena de exclusión.**

- k) **Documentos a aportar sobre los criterios evaluables mediante la aplicación de fórmulas, (Sobre 3).**

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Los licitadores deberán presentar Oferta económica a la baja, según modelo recogido como Anexo II del presente Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares Específicas. Las ofertas se presentarán desglosado el I.V.A.. Si la empresa licitadora estuviese exenta de dicho impuesto lo especificará en su oferta aportando la documentación acreditativa.

**I) Cuantía de la cobertura a través de la póliza de responsabilidad civil.**

Correrán a cargo del adjudicatario todos los daños producidos en el desarrollo de su actividad.

El adjudicatario deberá tener suscrita la siguiente póliza:

- Un seguro de RESPONSABILIDAD CIVIL que garantice las responsabilidades que se puedan derivar por daños y perjuicios que se causen tanto al Ayuntamiento de Zaragoza, como a terceros en general como consecuencia de la ejecución de los servicios.

Dicha póliza deberá incluir las garantías siguientes:

- Responsabilidad Civil de Explotación.
- Responsabilidad Civil Patronal.

Los límites de indemnización, deberán ser como mínimo de 400.000€.

El sublímite por víctima en la R.C. Patronal no deberá ser inferior a 90.000 euros.

Asimismo, el adjudicatario deberá justificar documentalmente antes del inicio de los servicios, así como cuando se requiera, la contratación de la póliza y el contenido de los seguros. Caso contrario, se considerará como incumplimiento contractual grave.

En todo caso, serán soportados por el adjudicatario los daños y perjuicios en la cuantía de la franquicia y en lo que se superen los límites que se establezcan en las pólizas de seguros, así como en los bienes y riesgos no cubiertos en las mismas.

El Adjudicatario deberá mantener como mínimo las coberturas siguientes:

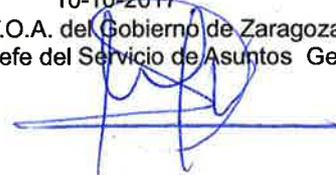
- Responsabilidad Civil de suscripción obligatoria para todos los vehículos que sean utilizados en la ejecución del servicio, y están sujetos a la Ley de Uso de Circulación de Vehículos de Motor.
- Las empresas adjudicatarias y subcontratistas, deberán tener dadas de alta en la Seguridad Social a todas las personas que intervengan en los servicios así como cumplir con las exigencias de seguros de Vida y Accidentes que determinen los convenios sectoriales a los que pertenezcan.
- Cualquier otro seguro que pueda serle exigido por la legislación vigente o Convenio Colectivo a lo largo del contrato.

**II) Criterios de valoración.**

Se establecen los siguientes criterios para resolver el concurso, sobre un total de 100 puntos:

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de mayo de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**Criterios sujetos a valoración mediante fórmulas: 51 puntos**

Valoración de la oferta económica: hasta 51 puntos.

La oferta económica presentada por cada empresa será valorada aplicando un criterio de proporcionalidad respecto a la oferta más reducida a las que se atribuirá la puntuación máxima (51 puntos), calculando la ponderación de las demás con arreglo a la fórmula siguiente:

$$P = 51 \times \text{min} / \text{of}$$

Donde **P** será la puntuación que obtenga el licitador, **Min** es el importe de la oferta mínima sin incluir el IVA y **Of** es la oferta sin incluir el IVA correspondiente al licitador cuya oferta se barema.

**Criterios sujetos a juicio de valor: 49 puntos**

APARTADOS	Puntuación
1. Fundamentación	0 a 2
2. Análisis de la realidad:	0 a 3
- Centro	
- Barrio	
- Niños y niñas	
3. Objetivos	0 a 3
4. Metodología	0 a 2
5. Actividades	0 a 11
- Habituales	
- Complementarias	
6. Organización de actividades	0 a 9
- Temporalización y calendario	
- Horarios	
- Recursos	
7. Organización de profesionales	0 a 7
8. Evaluación	0 a 3
9. Mejoras	0 a 9
- Provisión de equipamiento tecnológico	4
- Mejoras en infraestructura o equipamiento	4
- Certificación calidad ISO 9001	1

Para la valoración de los distintos apartados se considerarán como mínimos de calidad la inclusión de los siguientes contenidos en cada uno de los apartados:

- Fundamentación del Proyecto: Referencias legislativas y marco teórico.
- Análisis de la realidad: Que hagan referencia al centro, barrio y niños y niñas.
- Objetivos: Que sean claros, factibles, pertinentes y medibles.
- Metodología: Enfoque teórico, estilo de animación y estrategias educativas.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



- Actividades y organización de actividades: Existencia de una línea temática. Actividades atractivas y adecuadas a las edades.
- Organización: de profesionales, tiempos y espacios. Distribución de funciones de los profesionales. Organización semanal por grupos de edad, horarios, servicios y actividades.
- Evaluación: Indicadores e instrumentos de registro: Establecimiento de momentos y personas que van a evaluar. Indicadores de evaluación claros y acordes con los objetivos. Incorporación de instrumentos de registro.
- Equipamiento tecnológico. Dispositivos a utilizar en las actividades propuestas en el proyecto presentado.
- Infraestructura o equipamiento. Mobiliario u otros elementos del equipamiento o arreglos a realizar que redunden en un desarrollo de mayor calidad del proyecto.
- Calidad. Disponer de la acreditación correspondiente a la norma señalada.

En todos ellos se valorará positivamente la claridad expositiva, la innovación, el ajuste a las peculiaridades del programa, las posibilidades de realización, el grado de profundización y el tener en cuenta en la programación la perspectiva de género y la prevención de la violencia.

En los referidos a equipamiento, se valorarán en términos económicos aquellas propuestas de mejora que se consideren idóneas y relacionadas con el proyecto presentado. Para realizar esta valoración se aportará presupuesto realizado por un proveedor cualificado ajeno a la entidad de los diferentes elementos o aparatos propuestos.

Los proyectos que en esta fase de valoración no alcanzaran una puntuación mínima establecida en 25 puntos serán excluidos.

En el caso de que ninguna de las ofertas presentadas alcanzara la puntuación mínima, el concurso será declarado desierto.

**m) Porcentaje para presumir las bajas como temerarias.**

Se considerará que una oferta es desproporcionada cuando su importe económico sea inferior al producto de la media aritmética de las ofertas presentadas por el coeficiente 0,90 calculado con arreglo a la fórmula:

Si  $Of < Of_{media} \times 0,90$  se considerará desproporcionada.

Donde  $Of$  es la oferta presentada y  $Of_{media}$  es la media aritmética de las ofertas presentadas.

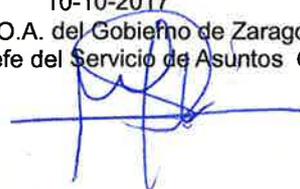
En el análisis de las ofertas se seguirán los criterios fijados en el artículo 152 "Ofertas con valores anormales o desproporcionados" del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

**n) Posibilidad de ofertar variantes.**

No se admiten variantes.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de .....6 de .....10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**ñ) Designación de representante de la empresa adjudicataria.**

La empresa contratista deberá designar al menos un/a coordinador/a técnico o responsable, integrado en su propia plantilla, que tendrá entre sus obligaciones las siguientes:

- a) Recibir y transmitir cualquier comunicación que el personal de la empresa contratista deba realizar a la Administración. En relación con la ejecución del contrato se realizará a través del coordinador, técnico o interlocutor designado al efecto.
- b) Controlar el cumplimiento de las normas laborales de la empresa, en particular en materia de asistencia del personal al lugar de trabajo y disfrute de vacaciones, de manera que no se perturbe la prestación del servicio contratado.
- c) Informar a la Administración de los/as empleados/as del contratista que dejen de estar adscritos a la ejecución del contrato, en especial a los efectos de poder gestionar adecuadamente los medios de trabajo que aquellos tuvieran. Los contratados en cada grupo profesional cobrarán las mismas remuneraciones.

**o) Obligaciones del Ayuntamiento de Zaragoza**

- 1- Proporcionar el espacio para el desarrollo de estas actividades debidamente equipado y realizar su mantenimiento.
2. Prestar asesoramiento técnico para el desarrollo de las actividades y servicios previstos.
3. Realizar las tareas relativas a coordinación, seguimiento, supervisión y control del Proyecto.
4. Abonar a la Entidad adjudicataria las cantidades económicas derivadas del correspondiente contrato.

**p) Obligaciones de la entidad adjudicataria**

Las obligaciones que adquiere la entidad adjudicataria de cada lote referidas a los ámbitos que se señalan a continuación son:

**1. Contrato**

**1.1 Desarrollo.** La entidad adjudicataria llevará a cabo los servicios de los centros objeto del contrato asegurando la correcta prestación del servicio, con adecuación a lo previsto en el presente pliego de prescripciones técnicas y atendiendo a cuantas instrucciones le sean cursadas por el Ayuntamiento de Zaragoza.

**1.2. Cesión.** No ceder o traspasar los derechos y obligaciones dimanantes de este Contrato, siendo la infracción de lo aquí dispuesto causa de rescisión del mismo.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**1.3 Facturación.** La entidad adjudicataria estará obligada a presentar una factura por periodos mensuales en los cinco primeros días hábiles del siguiente mes a la prestación del servicio de acuerdo a las pautas establecidas en estos pliegos.

## 2. Proyecto

**2.1 Gestión.** Desarrollar el proyecto presentado y aprobado por el Servicio de Servicios Sociales Comunitarios y responsabilizarse de la correcta gestión del Centro, de forma que quede asegurada la prestación de un servicio de calidad, siguiendo siempre las instrucciones que al efecto le sean cursadas por el Ayuntamiento de Zaragoza. Así como asumir la totalidad de los gastos derivados del desarrollo del proyecto y de sus actividades.

**2.2 Elaboración y presentación proyecto anual.** La entidad adjudicataria elaborará el Proyecto Educativo correspondiente a los sucesivos años de la adjudicación.

**2.3 Registro de actividad.** La entidad adjudicataria se responsabiliza de mantener al día los registros incluidos en el proyecto; así como de completar todos los cuestionarios, fichas o cualquier otro instrumento de recogida de datos que considere oportunos el Ayuntamiento de Zaragoza.

**2.4 Memoria de actividad.** Elaborar anualmente Memoria de actividades, con arreglo a las indicaciones recibidas del órgano municipal contratante. En dicha memoria se incluirá un apartado relativo a gastos (y, en su caso, a ingresos), detallando e imputando los diferentes costes de cada actividad realizada, ya sean de personal, material o servicios utilizados.

**2.5 Evaluación.** Llevará a cabo la evaluación según lo incluido en el proyecto y de acuerdo a las indicaciones del órgano contratante.

## 3. Centro

**3.1 Instalaciones.** Velar por la conservación y el buen uso de las instalaciones.

**3.2 Material.** Es responsabilidad de la empresa adjudicataria velar por el correcto uso de este material, así como la realización de aquellas tareas de mantenimiento y limpieza del mismo que sean necesarias.

**3.3 Inventario.** Realizar, cada dos años desde la firma del Contrato y al final del mismo, un inventario de material de uso para actividades disponible en el Centro. Esta tarea será realizada siguiendo las indicaciones de los Servicios Sociales Comunitarios. Es responsabilidad de la empresa adjudicataria velar por el correcto uso de este material, así como la realización de aquellas tareas de mantenimiento y limpieza del mismo que sean necesarias.

## 4. Equipo profesional.

**4.1 Dotación.** Proporcionar y garantizar los/as profesionales determinados en el Pliego de Prescripciones Técnicas para el desarrollo y ejecución del Proyecto Educativo, durante el periodo, días y demás condiciones expuestas en el mismo.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de ..... 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**4.2 Sustitución.** Asimismo, se proveerá del número de profesionales necesarios para llevar a cabo las sustituciones del personal del equipo que sean necesarias para el correcto cumplimiento de las condiciones de funcionamiento del Centro establecidas en este pliego. Estos cambios y sustituciones habrán de ser los mínimos, a lo largo del periodo de vigencia del contrato, y especialmente durante cada año/curso escolar.

En el caso de las sustituciones, ya sean temporales o definitivas, las empresas adjudicatarias presentarán a los Servicios Sociales Comunitarios el *curriculum* del profesional que vaya a cubrir dicha baja, con una antelación mínima de una semana en relación con la fecha de su incorporación. En esta documentación deberá quedar claro, en todo caso, que dicha persona cumple con los requisitos exigidos.

**4.3 Presencia.** Garantizar la presencia efectiva de los miembros del equipo en el centro o donde se desarrolle la actividad, de acuerdo al proyecto.

**4.4 Subrogación.** Asumir los costes derivados de la relación de dependencia del personal, así como todas las responsabilidades tanto de los hechos susceptibles de producirlos como de las relaciones laborales con dicho personal que, en ningún caso, se considerará personal municipal.

**4.5 Formación continua.** Las empresas adjudicatarias presentarán en cada Proyecto Educativo Anual, y lo llevarán a cabo, un Plan anual de formación que responda a las necesidades detectadas en el Centro.

**4.6 Prevención riesgos laborales.** Cumplir rigurosamente las prescripciones establecidas en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre; en el R.D. 39/97 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y en la Orden de 27 de junio de 1997 que desarrolla el anterior Reglamento, con las modificaciones introducidas por el R.D. 604/2006 de 19 de mayo. En este sentido, se deberá prestar una atención especial a lo preceptuado en el artículo 24 de la Ley, que hace referencia a la "Coordinación de actividades empresariales".

**4.7 Equipamiento y materiales.** Dotar de los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de su trabajo como educadores/as, de acuerdo a lo establecido en estos pliegos.

**4.8 Registro delincuentes sexuales.** Asegurar que todo el personal que preste sus servicios en este programa se encuentren en disposición del certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales de acuerdo a la Ley 26/2015 de 28 de julio de modificación del sistema de protección de la infancia y la adolescencia, que modifica la Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

**5. Usuarios**

**5.1 Trato.** Procurar el trato adecuado a los y las menores que acudan al centro.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de ... de 2017.

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**5.2 Protección de datos.** No facilitar a terceros ni utilizar para otro fin que no sea la buena gestión del Centro, información relacionada con dicho Centro o con la población que asiste al mismo, salvo expresa autorización por escrito de la Jefatura de los Servicios Sociales Comunitarios, debiendo cumplir escrupulosamente la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter Personal y la normativa de desarrollo.

Informar a los y las profesionales, que designe para prestar los servicios en el Centro, de los compromisos y obligaciones que contraen, así como a estimular y facilitar su cumplimiento.

## 6. Supervisión municipal

**6.1 Seguimiento.** Aplicar los mecanismos necesarios para el seguimiento y la evaluación de los diversos proyectos que se desarrollen en el Centro.

**6.2 Información.** La empresa adjudicataria facilitará al órgano municipal contratante cuanta información le sea solicitada acerca de usuarios, actividades y funcionamiento del Centro.

**6.3 Divulgación.** Dar a conocer, con carácter previo, todas las acciones de comunicación o información sobre las actividades del Centro, referidas a campañas o acciones puntuales, que conlleven la realización de soportes impresos, electrónicos, audiovisuales o de otra naturaleza, cualquiera que sea su ámbito, ya que dichas acciones requieren necesariamente del visto bueno del órgano municipal contratante.

**6.4 Inspección.** Facilitar la acción inspectora de los servicios municipales aportando la información precisa para el desarrollo de la misma.

**6.5 Propuesta.** Proponer modificaciones y manifestar cuantas aportaciones consideren que mejoren el funcionamiento o faciliten la consecución de los objetivos.

### q) Supervisión del contrato.

La responsable del contrato será la Jefa del Servicio de Servicios Sociales Comunitarios, o en su defecto, la Jefa del Programa de Infancia de ese Servicio, quien, por tanto, será la encargada de la dirección y supervisión del contrato.

### r) Facturación.

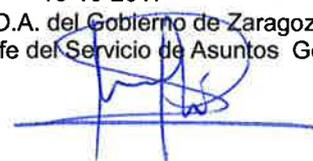
El contratista tiene derecho a la contraprestación económica prevista en el contrato, facturándose por los trabajos efectivamente prestados.

La entidad adjudicataria estará obligada a presentar una factura por periodos mensuales en los cinco primeros días hábiles del siguiente mes a la prestación del servicio de acuerdo a las pautas establecidas en estos pliegos.

De conformidad con la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público y según Decreto del Vicealcalde-Consejero del Área de Presidencia, Economía y Hacienda sobre exclusión de la obligación de facturación electrónica prevista en el artículo 4 de dicha Ley, es obligatorio la facturación electrónica de todas

DILIGENCIA.- Para hacer constar  
que esta propuesta fue aprobada  
en la sesión del Gobierno de Zaragoza  
de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



aquellas facturas cuyo importe sea igual o superior a 5.000,00 € para todas aquellas entidades que se relacionan en el artículo 4 de la Ley, siendo potestativo en el resto de los casos, tanto en lo que se refiere a importe como a las personas físicas y demás entidades no incluidas en la relación.

El envío de las facturas electrónicas por parte del adjudicatario al Servicio de los Servicios Sociales Comunitarios se realizará a través de:

- Sede electrónica municipal (www.zaragoza.es)
- Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas de la Administración General del Estado (FACE) (Orden HAP/1074/2014, de 24 de junio).
- Entidades prestadoras de servicios de facturación electrónica como CAIXA.

Las facturas que se expidan a través de la Plataforma FACE se ajustarán a la codificación de los órganos administrativos establecidos en el directorio DIR3 de unidades administrativas comunes gestionado por la Secretaría del Estado de las Administraciones Públicas.

Código del Ayuntamiento de Zaragoza (Órgano Gestor): L01502973 Ayuntamiento de Zaragoza.  
Código de la Oficina Contable: LA0003296 Servicio de Contabilidad.  
Código de la Unidad Tramitadora: LA0003691 Servicio de Servicios Sociales.

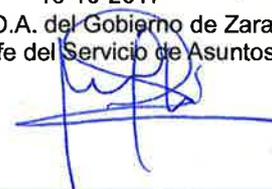
El contratista percibirá el importe del servicio efectuado mediante expedición de factura en la que consten, la identificación de la empresa contratista (nombre o razón social, y D.N.I. o N.I.F.) a nombre del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, señalando el N.I.F. del mismo (órgano de contratación) con identificación del Servicio o Dependencia del Ayuntamiento de Zaragoza para el que se han efectuado los trabajos, número y fecha de factura, descripción del servicio efectuado al que responde la factura, importe total de la factura, debiendo aparecer el I.V.A. de forma diferenciada, base imponible, tipo de I.V.A. aplicable e importe total más I.V.A.. En el caso de que la Entidad o persona física que factura esté exenta del pago del I.V.A. deberá expresamente hacer referencia en la factura a dicha exención, acompañando justificante de la exención emitido por la Agencia Estatal Tributaria.

La factura mensual incluirá, además, los siguientes conceptos o apartados:

- 1.- Servicios: En este apartado se consignará el importe del periodo al que se refiere la factura devengado por la empresa por todos los conceptos que se incluyen en la nómina del equipo de profesionales del centro, otros conceptos contemplados en el convenio colectivo y las cotizaciones sociales correspondientes:
- 2.- Materiales y actividades: Con cargo al apartado de actividades se computarán los gastos relativos a la realización de las actividades en los centros, quedando excluidos los gastos para la adquisición de bienes inventariables.
- 3.- Gestión: Por este concepto se entiende una contraprestación económica otorgada a la entidad adjudicataria por la gestión del centro.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Para dar por válida la factura, los gastos efectuados deberán justificarse con los comprobantes correspondientes. En las facturas que tramiten las entidades adjudicatarias han de venir desglosados los importes relativos a servicios, actividades y gestión.

El órgano administrativo con competencias en materia de contabilidad pública el Servicio de Contabilidad, ubicado en la segunda planta del "Edificio Seminario".

La Administración tendrá la obligación de abonar el precio del contrato dentro del plazo de treinta días contados desde el día siguiente a la fecha de aprobación de la certificación o documento que acredite la conformidad de los servicios prestados con lo dispuesto en el contrato, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 216.4 del TRLCSP, modificado por el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y la Ley 11/2013, de 26 de julio.

En materia de intereses de demora será de aplicación el TRLCSP, en los términos previstos por la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, modificada por el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y la Ley 11/2013, de 26 de julio.

**s) Infracciones y penalidades.**

1.- Si el contratista adjudicatario no cumple con alguna de las condiciones señaladas en los Pliegos, el Ayuntamiento podrá imponer las penalidades correspondientes.

A efectos contractuales, se considerará infracción toda acción u omisión del contratista que suponga un quebranto de las exigencias específicas de los Pliegos. Las infracciones se clasificarán, según su trascendencia, en leves, graves y muy graves en los diferentes aspectos que se pueden apreciar: trato a usuarios/as, desarrollo del proyecto, equipo de profesionales, instalaciones y equipamiento y coordinación con el órgano municipal contratante, aplicando los siguientes criterios:

**Infracciones leves:**

- El trato incorrecto a usuarios y usuarias.
- Los retrasos de un día en la elaboración y presentación de los proyectos, evaluaciones, registros y cuanta otra documentación les sea requerida por el órgano municipal contratante.
- Los retrasos en la apertura del centro o comienzo de actividades, de hasta una hora, cuando sean imputables a la entidad adjudicataria
- Los retrasos de hasta una hora en la presencia de la dotación del equipo en la actividad de acuerdo al proyecto.
- La falta de calidad de las actividades en su programación y ejecución.
- El mantenimiento inadecuado del material y equipamiento disponible y el uso inadecuado de las instalaciones
- La falta de colaboración en la coordinación y la labor inspectora realizada por los técnicos municipales.

La penalidad a aplicar será de 1.000.- € por cada infracción.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**Infracciones graves:**

- El trato negligente a usuarios y usuarias.
- Los retrasos de más de un día y hasta una semana en la elaboración y presentación de los proyectos, evaluaciones, registros y cuanta otra documentación les sea requerida por el órgano municipal contratante.
- Los retrasos en la apertura del centro o comienzo de actividades, de más de una hora, cuando sean imputables a la entidad adjudicataria.
- Los cambios en las actividades sin conocimiento del órgano contratante e injustificados.
- Los retrasos de más de una hora en la presencia de la dotación del equipo en la actividad de acuerdo al proyecto.
- La mala ejecución del servicio de forma sistemática, advertida por escrito.
- La desatención de las indicaciones realizadas por el órgano municipal contratante en relación a los contenidos del contrato.
- Los cambios en la composición del equipo sin comunicación al órgano municipal contratante.
- La falta o el mal estado del material y equipamiento disponible y de las instalaciones por causas relacionadas con un uso negligente por el equipo o por permitirlo a los usuarios/as.
- El entorpecimiento de las tareas realizadas por los técnicos municipales en la coordinación y la labor inspectora.
- La comisión de tres infracciones leves en el plazo de un año.

La penalidad a aplicar será de 2.000.- € por cada infracción.

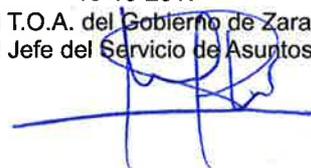
**Infracciones muy graves:**

- El trato denigrante o causar perjuicios a los usuarios/as, de difícil reparación.
- El no disponer algún miembro del equipo del certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales de acuerdo a la Ley 26/2015 de 28 de julio de modificación del sistema de protección de la infancia y la adolescencia, que modifica la Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- Los retrasos de más de una semana en la elaboración y presentación de los proyectos, evaluaciones, registros y cuanta otra documentación les sea requerida por el órgano municipal contratante.
- La negativa a realizar modificaciones en los proyectos, documentación o en las actuaciones.
- La suspensión de actividades sin justificación y sin conocimiento del órgano contratante.
- La ausencia de un miembro del equipo previsto en el proyecto para la actividad programada sin justificación.
- La imposibilidad de llevar a cabo la coordinación y la labor inspectora de los técnicos municipales por causas imputables a la entidad adjudicataria.
- El incumplimiento para con los/las trabajadores de las obligaciones salariales, de la Seguridad Social y de Prevención de riesgos en el trabajo.
- La comisión de tres infracciones graves en el plazo de un año.
- El incumplimiento del deber del secreto profesional, la utilización de los datos de los usuarios del servicio para fines distintos de los marcados en el Proyecto y su cesión a terceros.

La penalidad a aplicar será de 5.000.- € por cada infracción.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



La comisión de dos faltas muy graves en el plazo de un año podrá suponer la rescisión del contrato. De igual manera, la comisión de faltas muy graves relacionadas con la la disposición del certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales y la utilización de los datos de usuarios del servicio y su cesión a terceros, podrá suponer la rescisión del contrato si se considerase merecedor de tal penalidad por la envergadura de su trascendencia y de los perjuicios causados.

Para aplicar las penalidades previstas será necesario dar previa audiencia al contratista, imponiéndose por el órgano de contratación, previo informe del Servicio Técnico Municipal.

El importe de las penalidades impuestas será deducido del importe de la factura a emitir del mes posterior al que se imponga la sanción.

2.- El incumplimiento de la condición especial relativa a las Cláusulas Sociales de Género prevista en la cláusula t) del presente Pliego, será considerado como infracción grave, con sanción del 5% del precio del contrato, pudiendo dar lugar en su caso a la resolución del contrato en caso de persistir en el incumplimiento.

De no respetarse la obligación de no minorar las condiciones de trabajo de los trabajadores prevista en la cláusula t) del presente Pliego se impondrá una penalidad cuyo importe se calculará aplicando al presupuesto del contrato el porcentaje en que haya minorado el salario/hora convenio del trabajador adscrito al contrato cuya reducción se haya operado en mayor medida hasta el límite del 10%. De superar la reducción del salario/hora del convenio el 10% del trabajador que experimente una mayor reducción, o en el caso de que el contratista no facilitara la información requerida para acreditar el cumplimiento de la obligación establecida en este apartado, se considerará incumplida una obligación esencial del contrato incurriendo el contratista en causa de resolución.

#### t) Condiciones especiales de ejecución.

1.- El adjudicatario deberá cumplir las siguientes Cláusulas Sociales de Género:

a) Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales de todo tipo deberán utilizar un lenguaje no sexista, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

b) Las empresas con plantilla superior a 250 personas deberán presentar además del Plan de Igualdad, las medidas específicas a desarrollar a lo largo del período de duración del contrato dirigidas a las personas que ejecutan la prestación , así como a las beneficiarias del contrato.

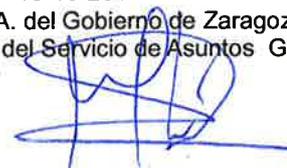
Aquellas otras empresas con plantilla inferior a 250 personas y que no tengan Plan de Igualdad se comprometerán a aprobarlo en el menor tiempo posible y a lo largo de la prestación del contrato a realizar medidas de información sobre el mismo.

c) La empresa adjudicataria garantizará la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres para la plantilla que ejecutará el contrato en cuanto a

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ...6 de ... de 2017

10-10-2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



políticas de formación, selección, clasificación profesional, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.

d) Cuando se establezca la subrogación del personal, se contratará a personas del sexo que esté infrarepresentado en los casos de sustituciones, bajas y/o nuevas contrataciones que sean necesarias para la ejecución del contrato.

e) En la elaboración de memorias e informes que la entidad licitadora deberá presentar con motivo de la ejecución del contrato, todos los datos estadísticos sobre las personas beneficiarias o usuarias y sobre el personal que ejecute el contrato, deberán estar desagregados por sexo y edades, estableciendo porcentajes, de forma que pueda conocerse la población sobre la que incide el contrato.

f) La empresa adjudicataria deberá realizar durante la ejecución del contrato como mínimo tres acciones nuevas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución, que podrán pertenecer a uno o más de los bloques detallados en el apartado 3.5.1. d) de la Instrucción relativa la incorporación de cláusulas sociales de género en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Empresarial, según modelo (Anexo III) que deberá incluirse en el Sobre nº 2.

g) La empresa adjudicataria se compromete a presentar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, en el ámbito de desarrollo del contrato.

h) La empresa se compromete a realizar acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género, adaptadas a las características diferenciadas de sexo.

i) Al finalizar el contrato se deberá realizar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias y del personal prestador del servicio, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. Sin la presentación de esta documentación no se dará por finalizado el contrato.

2.- De conformidad con el acuerdo del Gobierno de Zaragoza, de fecha 10 de octubre de 2014, la empresa adjudicataria vendrá obligada a no minorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en función del convenio colectivo que resulte de aplicación al presentarse la oferta, aunque el mismo pierda posteriormente su vigencia como consecuencia de la ultraactividad.

3.- La entidad adjudicataria del Programa deberá disponer de dependencias en el término municipal de Zaragoza.

4.- La entidad adjudicataria contratará para el desarrollo de este servicio un número de personas de colectivos en desventaja que guardará la proporción de 1 cada 20 personas contratadas.

#### u) Subrogación

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



El convenio colectivo de aplicación a las relaciones laborales del personal que presta el servicio es el Convenio Colectivo del Sector ocio educativo y animación sociocultural.

Se adjunta listado del personal que actualmente está prestando el servicio, Anexo IV.

La subrogación del personal se realizará en los supuestos y condiciones que se especifican en dicho Convenio (art. 38), el cual se adjunta como Anexo VI.

**v) Reglas especiales respecto del personal laboral de la empresa contratista.**

De conformidad con la Instrucción del Sr. Vicealcalde-Consejero del Área de Presidencia, Economía y Hacienda sobre buenas prácticas para la gestión de los contratos de servicios, de fecha 9 de octubre de 2012, que se adjunta como Anexo V, se establecen las siguientes reglas especiales respecto del personal laboral de la empresa contratista:

1.- En relación con los trabajadores destinados a la ejecución de este contrato, la empresa contratista asume la obligación de ejercer de modo real, efectivo y continuo el poder de dirección inherente a todo empresario. En particular, asumirá la negociación y pago de los salarios, la concesión de permisos, licencias y vacaciones, las sustituciones, las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, la imposición -cuando proceda- de sanciones disciplinarias, las obligaciones en materia de Seguridad Social, incluido el abono de cotizaciones y el pago de prestaciones, así como cuantos derechos y obligaciones se deriven de la relación contractual entre empleado y empleador.

2.- La empresa contratista estará obligada a ejecutar el contrato en sus propias dependencias o instalaciones salvo que, excepcionalmente, sea autorizada a prestar sus servicios en las dependencias administrativas municipales. En este caso, el personal de la empresa contratista ocupará espacios de trabajo diferenciados del que ocupan los empleados públicos. Corresponde también a la empresa contratista velar por el cumplimiento de esta obligación.

3.- La empresa contratista deberá designar al menos un coordinador técnico o responsable, integrado en su propia plantilla, que tendrá entre sus obligaciones las siguientes:

a) Recibir y transmitir cualquier comunicación que el personal de la empresa contratista deba realizar a la Administración en relación con la ejecución del contrato se realizará a través del coordinador, técnico o interlocutor designado al efecto.

b) Controlar el cumplimiento de las normas laborales de la empresa, en particular en materia de asistencia del personal al lugar de trabajo y disfrute de vacaciones, de manera que no se perturbe la prestación del servicio contratado.

c) Informar a la Administración de los empleados del contratista que dejen de estar adscritos a la ejecución del contrato, en especial a los efectos de poder gestionar adecuadamente los medios de trabajo de que aquellos hubieran dispuesto.

4.- El personal de la empresa contratista, en el caso de que excepcionalmente tuviese que prestar algunos de los servicios, objeto del contrato, en los centros de trabajo del Ayuntamiento o sus organismos públicos no podrá tener acceso a los siguientes

DILIGENCIA. Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



- a) Cursos de formación, salvo los obligatorios en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Uso del servicio médico, salvo en casos de urgencia debidamente justificados.
- c) Programas socio-culturales o prestaciones de acción social.
- d) Acceso al correo electrónico corporativo. En caso de que se les deba asignar una cuenta de correo electrónico, en la dirección de correo deberá dejarse constancia de que se trata de personal externo.
- e) Tarjetas de control de acceso de empleados públicos, dotándoseles, en su caso, de una autorización especial de entrada. En ningún supuesto el control de acceso a las instalaciones podrá suponer un control del horario del personal de la empresa contratista.

**w) Información a los licitadores.**

Cuando sea preciso solicitar la información adicional o complementaria a que se refiere el artículo 158 del TRLCSP, la Administración contratante deberá facilitarla, al menos, seis días antes de la fecha límite fijada para la recepción de ofertas, siempre que dicha petición se presente con una antelación mínima de ocho días respecto de aquella fecha. Dicha solicitud se efectuará al número de fax o dirección de correo electrónico previsto en el anuncio de licitación.

**x) Otras informaciones.**

1.- El empresario adjudicatario declarará cumplir las normas de seguridad y salud dispuestas en el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

El empresario adjudicatario antes del inicio del contrato de servicios presentará por escrito la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva (PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES); y el resto de documentación preventiva preceptiva.

2.- En el presente Pliego se han tenido en cuenta las modificaciones producidas en el TRCSP desde la aprobación, por el Gobierno de Zaragoza, de los Pliegos de Clausulas Administrativas Particulares Tipo con fecha 22 de noviembre de 2012.

3.- El adjudicatario estará obligado a suministrar al Ayuntamiento, previo requerimiento, toda la información a que se hace referencia en el art. 9 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

4.- El Ayuntamiento tiene un Protocolo de actuación en relación al Acoso Sexual y que cuando se produzca un caso de este tipo entre el personal municipal y personal de una empresa contratada se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial.

Se puede acceder a la información completa sobre el Protocolo de Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual a través del siguiente enlace: [www.zaragoza.es/ciudad/igualdad/enlace/organizacion/plan-igualdad.htm#protocolo](http://www.zaragoza.es/ciudad/igualdad/enlace/organizacion/plan-igualdad.htm#protocolo)

**y) Supuestos de contradicción.**

10-10-2017

DILIGENCIA. Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

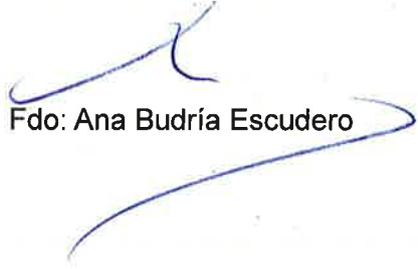
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D. El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares Específicas, en lo que es materia propia de los mismos, sobre lo recogido en el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares.

I.C. de Zaragoza, a 11 de septiembre de 2017

LA JEFE DE DEPARTAMENTO

  
Fdo: Ana Budría Escudero

LA JEFE DE SERVICIO

  
Fdo: Azucena Ayala Andrés

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2016/7 DE LA COMISIÓN  
de 5 de enero de 2016

por el que se establece el formulario normalizado del documento europeo único de contratación

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Vista la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE<sup>(1)</sup>, y, en particular, su artículo 59, apartado 2, y la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE<sup>(2)</sup>, y, en particular, su artículo 80, apartado 3,

Considerando lo siguiente:

- (1) Uno de los principales objetivos de las Directivas 2014/24/UE y 2014/25/UE es reducir las cargas administrativas de los poderes y entidades adjudicadores y de los operadores económicos, en particular las pequeñas y medianas empresas. Un elemento clave de este esfuerzo es el documento europeo único de contratación (en lo sucesivo «el DEUC»). El formulario normalizado del DEUC debe elaborarse, por tanto, de manera que no sea necesario presentar un número sustancial de certificados u otros documentos relacionados con los criterios de exclusión y de selección. De cara a este mismo objetivo, dicho formulario también debe ofrecer la información pertinente sobre las entidades de cuya capacidad depende el operador económico, de modo que la verificación de esa información pueda llevarse a cabo simultáneamente a la verificación relativa al principal operador económico y en las mismas condiciones.
- (2) El DEUC también debe estar a disposición de las entidades adjudicadoras que están sujetas a la Directiva 2014/25/UE y que, al aplicar los criterios de exclusión y de selección previstos en la Directiva 2014/24/UE, deben hacerlo de la misma forma y en las mismas condiciones que los poderes adjudicadores.
- (3) A fin de evitar cargas administrativas a los poderes y entidades adjudicadores, así como posibles indicaciones contradictorias en los diferentes pliegos de la contratación, resulta oportuno que dichos poderes y entidades adjudicadores indiquen claramente de antemano la información que los operadores económicos deben facilitar en el DEUC, ya sea en la convocatoria de licitación o mediante remisión en ella a otras partes de los pliegos de la contratación, que los operadores económicos deben en cualquier caso estudiar cuidadosamente con vistas a su participación y la posible presentación de ofertas.
- (4) El DEUC debe también contribuir a una mayor simplificación, en beneficio tanto de los operadores económicos como de los poderes y las entidades adjudicadores, mediante la sustitución de diversas y divergentes declaraciones nacionales de los interesados por un formulario normalizado establecido a nivel europeo. Esto, a su vez, se considera que reducirá los problemas relacionados con la precisión de la redacción de las declaraciones formales y las declaraciones de consentimiento, así como los problemas lingüísticos, ya que el formulario normalizado estará disponible en las lenguas oficiales. De este modo, el DEUC favorecerá un aumento de la participación transfronteriza en los procedimientos de contratación pública.
- (5) Todo tratamiento e intercambio de datos que deba tener lugar en relación con el DEUC debe efectuarse de conformidad con las disposiciones nacionales de transposición de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(3)</sup>, y, en particular, con las disposiciones nacionales aplicables al tratamiento de los datos relativos a infracciones, condenas penales o medidas de seguridad, de acuerdo con el artículo 8, apartado 5, de dicha Directiva.
- (6) Conviene tener presente que la Comisión deberá examinar la aplicación práctica del DEUC teniendo en cuenta la evolución técnica de las bases de datos de los Estados miembros y presentar un informe al Parlamento Europeo y al Consejo a más tardar el 18 de abril de 2017. Con tal motivo, la Comisión también puede considerar posibles sugerencias para mejorar la funcionalidad de dicho documento, a fin de incrementar las posibilidades

<sup>(1)</sup> DO L 94 de 28.3.2014, p. 65.

<sup>(2)</sup> DO L 94 de 28.3.2014, p. 243.

<sup>(3)</sup> Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

**DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017**

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

de participación transfronteriza en la contratación pública, especialmente para las pymes, o posibles simplificaciones en el marco establecido por la Directiva 2014/24/UE; asimismo, puede examinar los posibles problemas derivados de prácticas consistentes en solicitar sistemáticamente certificados y otros tipos de pruebas documentales a todos los participantes en un procedimiento de contratación dado, o de prácticas consistentes en determinar de forma discriminatoria a los operadores económicos a los que se exigirá esa documentación.

- (7) Las medidas previstas en el presente Reglamento se ajustan al dictamen del Comité Consultivo para los Contratos Públicos.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

#### Artículo 1

A partir del momento en que entren en vigor las disposiciones nacionales de aplicación de la Directiva 2014/24/UE y, a más tardar, a partir del 18 de abril de 2016, se utilizará para los fines de la elaboración del documento europeo único de contratación a que se refiere el artículo 59 de la Directiva 2014/24/UE el formulario normalizado que figura en el anexo 2 del presente Reglamento. Las instrucciones para la utilización del mismo se establecerán en el anexo 1 del presente Reglamento.

#### Artículo 2

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el 5 de enero de 2016.

Por la Comisión  
El Presidente  
Jean-Claude JUNCKER

DILIGENCIA.- Para hacer constar  
que esta propuesta fue aprobada  
en la sesión del Gobierno de Zaragoza  
de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



## ANEXO I

## Instrucciones

El documento europeo único de contratación (DEUC) consiste en una declaración de los operadores económicos interesados que sirve de prueba preliminar, en sustitución de los certificados expedidos por las autoridades públicas o por terceros. De conformidad con el artículo 59 de la Directiva 2014/24/UE, constituye una declaración formal por la que el operador económico certifica que no se encuentra en alguna de las situaciones en las que deba o pueda ser excluido; que cumple los criterios de selección pertinentes, así como, cuando proceda, las normas y los criterios objetivos que se hayan establecido con el fin de limitar el número de candidatos cualificados a los que se invite a participar. Su objetivo es reducir las cargas administrativas que conlleva la obligación de presentar un número sustancial de certificados u otros documentos relacionados con los criterios de exclusión y de selección.

A fin de facilitar la labor de los operadores económicos al cumplimentar el DEUC, los Estados miembros podrán publicar orientaciones sobre la utilización de dicho documento, por ejemplo, para explicar qué disposiciones del Derecho nacional son pertinentes en relación con la parte III, sección A <sup>(1)</sup>, precisar que en un Estado miembro dado podrían no confeccionarse listas oficiales de operadores económicos autorizados o expedirse certificados equivalentes, o especificar qué referencias e información deberán proporcionarse para permitir a los poderes o las entidades adjudicadores obtener un determinado certificado por vía electrónica.

Cuando preparen los pliegos de un determinado procedimiento de contratación, los poderes y las entidades adjudicadores deberán indicar en la convocatoria de licitación, en los pliegos a los que dicha convocatoria haga referencia o en la invitación a confirmar el interés qué información exigirán a los operadores económicos, señalando asimismo expresamente si deberá o no facilitarse la información prevista en las partes II y III <sup>(2)</sup> en relación con los subcontratistas a cuya capacidad el operador económico **no** precise recurrir <sup>(3)</sup>. También pueden facilitar la tarea de los operadores económicos ofreciendo directamente esta información en una versión electrónica del DEUC, por ejemplo, utilizando el servicio DEUC (<https://webgate.acceptance.ec.europa.eu/growth/tools-databases/ecertis2/resources/espd/index.html>) <sup>(4)</sup> que los servicios de la Comisión pondrán, de forma gratuita, a disposición de los poderes adjudicadores, las entidades adjudicadoras, los operadores económicos, los proveedores de servicios electrónicos y demás partes interesadas.

Las licitaciones de procedimiento abierto y las solicitudes de participación en procedimientos restringidos, procedimientos de licitación con negociación, diálogos competitivos o asociaciones para la innovación deben ir acompañadas del DEUC, que los operadores económicos habrán cumplimentado al objeto de facilitar la información requerida <sup>(5)</sup>. Excepto en el caso de determinados contratos basados en acuerdos marco, el licitador a quien se vaya a adjudicar el contrato deberá presentar certificados actualizados y documentos justificativos.

Los Estados miembros podrán determinar por vía reglamentaria, o dejar que los poderes y las entidades adjudicadores decidan, si el DEUC debe también utilizarse en el marco de procedimientos de contratación que no estén sujetos o solo estén sujetos parcialmente a las normas procedimentales de las Directivas 2014/24/UE o 2014/25/UE, por ejemplo, para los contratos que se sitúen por debajo de los umbrales pertinentes o aquellos que estén sujetos a las normas particulares aplicables a los servicios sociales y otros servicios específicos («régimen simplificado») <sup>(6)</sup>. Del mismo modo, los Estados miembros podrán determinar por vía reglamentaria, o dejar que los poderes y las entidades adjudicadores decidan, si el DEUC debe utilizarse también en relación con la adjudicación de contratos de concesión, independientemente de que estén sujetos o no a las disposiciones de la Directiva 2014/23/UE <sup>(7)</sup>.

<sup>(1)</sup> Por ejemplo, señalando que los operadores económicos que hayan sido condenados en virtud de los artículos x, y y z del código penal nacional deberán indicarlo al cumplimentar el apartado relativo a las condenas por participación en una organización delictiva o por blanqueo de capitales, etc.

<sup>(2)</sup> Información relativa a los motivos de exclusión.

<sup>(3)</sup> Véase el artículo 71, apartado 5, párrafo tercero, de la Directiva 2014/24/UE y el artículo 88, apartado 5, párrafo tercero, de la Directiva 2014/25/UE.

<sup>(4)</sup> Este enlace permite acceder a la versión preliminar en fase de desarrollo. Cuando esté disponible, se insertará u ofrecerá de otro modo el enlace a la versión que se encuentre plenamente en producción.

<sup>(5)</sup> La situación es más compleja en lo que respecta a los **procedimientos negociados sin publicación previa**, previstos en el artículo 32 de la Directiva 2014/24/UE y el artículo 50 de la Directiva 2014/25/UE, ya que estas disposiciones se aplican a realidades muy diferentes.

Solicitar un DEUC constituiría una carga administrativa innecesaria o sería, en cualquier caso, inadecuado: 1) cuando hay un solo participante posible predeterminado (artículo 32, apartado 2, letra b), apartado 3, letras b) y d), y apartado 5, de la Directiva 2014/24/UE y artículo 50, letras c), e), f) e i) de la Directiva 2014/25/UE); y 2) por la urgencia del caso (artículo 32, apartado 2, letra c), de la Directiva 2014/24/UE y artículo 50, letras d) y h), de la Directiva 2014/25/UE) o en razón de las características particulares de la operación cuando se trate de suministros cotizados y comprados en una bolsa de materias primas (artículo 32, apartado 3, letra c), de la Directiva 2014/24/UE y artículo 50, letra g), de la Directiva 2014/25/UE).

Por otra parte, el DEUC desempeñaría plenamente su papel y debería exigirse en los demás casos, que se caracterizan por la posible participación de varios licitadores y la ausencia de urgencia o características especiales relacionadas con la operación; este sería el caso en las circunstancias contempladas en el artículo 32, apartado 2, letra a), apartado 3, letra a), y apartado 4, de la Directiva 2014/24/UE y en el artículo 50, letras a), b) y j), de la Directiva 2014/25/UE.

<sup>(6)</sup> Artículos 74 a 77 de la Directiva 2014/24/UE y artículos 91 a 94 de la Directiva 2014/25/UE.

<sup>(7)</sup> Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión (DO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

**DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de ... 2017**

10-10-2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

El poder adjudicador o la entidad adjudicadora podrán pedir a los licitadores que presenten la totalidad o una parte de los certificados y los documentos justificativos requeridos en cualquier momento del procedimiento, cuando resulte necesario para garantizar el buen desarrollo del mismo.

Los operadores económicos pueden ser excluidos del procedimiento de contratación, o ser objeto de enjuiciamiento con arreglo a la legislación nacional, en caso de que incurran en declaraciones falsas de carácter grave al cumplimentar el DEUC o, en general, al facilitar la información exigida para verificar que no existen motivos de exclusión o que se cumplen los criterios de selección, o en caso de que oculten tal información o no puedan presentar los documentos justificativos.

Los operadores económicos pueden volver a utilizar la información facilitada en un DEUC que hayan empleado en un procedimiento de contratación anterior siempre que la información sea correcta y siga siendo pertinente. Para ello lo más fácil es insertar la información en el nuevo DEUC haciendo uso de las funciones apropiadas que incluye a tal efecto el servicio DEUC electrónico antes mencionado. Por supuesto, también será posible reutilizar información a través de otras modalidades para copiar y pegar datos, por ejemplo los datos almacenados en el equipo informático del operador económico (ordenadores personales, tabletas, servidores, etc.).

Con arreglo al artículo 59, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2014/24/UE, el DEUC se presentará exclusivamente en formato electrónico, lo cual puede, sin embargo, aplazarse hasta el 18 de abril de 2018 a más tardar <sup>(9)</sup>. Esto significa que, hasta el 18 de abril de 2018 a más tardar, podrán coexistir las versiones totalmente electrónicas y las versiones en papel del DEUC. El mencionado servicio DEUC permitirá a los operadores económicos cumplimentar el documento por vía electrónica en **todos los casos** y aprovechar así plenamente las ventajas del servicio ofrecido (en particular, la de reutilizar la información). Con vistas a los procedimientos de contratación en los que el uso de medios de comunicación electrónicos se haya aplazado, el servicio DEUC permite a los operadores económicos imprimir el documento cumplimentado electrónicamente para disponer de un documento en papel que puede seguidamente transmitirse a los poderes o entidades adjudicadores por medios de comunicación distintos de los electrónicos (esto será posible también hasta el 18 de abril de 2018 a más tardar <sup>(9)</sup>).

Tal como se ha señalado anteriormente, el DEUC consiste en una declaración formal del operador económico, que indica que no son de aplicación los motivos de exclusión pertinentes, que se cumplen los criterios de selección pertinentes y que facilitará la información pertinente exigida por el poder adjudicador o la entidad adjudicadora.

Cuando los contratos estén divididos en lotes y los criterios de selección varíen de un lote a otro <sup>(10)</sup>, el DEUC deberá cumplimentarse para cada lote (o grupo de lotes al que se apliquen los mismos criterios de selección).

El DEUC indica además la autoridad pública o el tercero encargado de expedir los documentos justificativos <sup>(11)</sup> e incluye una declaración formal en el sentido de que el operador económico podrá, previa petición y sin demora, facilitar dichos documentos justificativos.

Los poderes y entidades adjudicadores podrán, por voluntad propia o por exigencia <sup>(12)</sup> de los Estados miembros, limitar la información requerida sobre los criterios de selección a una sola pregunta, a saber, si los operadores económicos cumplen o no todos los criterios de selección necesarios. Aunque posteriormente podrá solicitarse información o documentación adicional, habrá que procurar no imponer cargas administrativas excesivas a los operadores económicos solicitando sistemáticamente certificados u otros tipos de pruebas documentales a todos los participantes en un procedimiento de contratación dado, o evitar las prácticas consistentes en determinar de forma discriminatoria a los operadores económicos a lo que se exigirá tal documentación.

La obligación de los poderes y las entidades adjudicadores de obtener la correspondiente documentación directamente, a través de una base de datos nacional de cualquier Estado miembro que pueda consultarse de forma gratuita, también se aplica cuando la información sobre los criterios de selección solicitada en un principio se ha limitado a «sí» o «no». Si se solicita esa documentación electrónica, los operadores económicos proporcionarán, pues, al poder adjudicador o la entidad adjudicadora la información necesaria para obtener la documentación en el momento de comprobación de los criterios de selección, en vez de hacerlo directamente en el DEUC.

<sup>(9)</sup> Véase el artículo 90, apartado 3, de la Directiva 2014/24/UE.

<sup>(7)</sup> Asimismo, podrán generar su DEUC como fichero PDF y enviarlo electrónicamente adjuntándolo como anexo. Para poder reutilizar posteriormente la información, conviene que los operadores económicos salven el DEUC cumplimentado en un formato electrónico adecuado (por ejemplo, .xml).

<sup>(10)</sup> Puede ser el caso, por ejemplo, del volumen de negocios mínimo exigido, que, en esos casos, debe determinarse en función del valor máximo estimado de los lotes individuales.

<sup>(11)</sup> Salvo que los poderes o entidades adjudicadores hayan indicado que, de entrada, bastará con información general («sí»/«no») sobre el cumplimiento de los requisitos. Esta opción se explica con mayor detalle más adelante.

<sup>(12)</sup> Estas exigencias pueden ser generales o limitarse exclusivamente a ciertas situaciones, por ejemplo, solo en los procedimientos abiertos o, en el caso de procedimientos en dos fases, solo cuando se invite a participar a todos los candidatos que cumplan los requisitos mínimos.

**DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017**

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

Si el poder adjudicador o la entidad adjudicadora pueden acceder por vía electrónica a un extracto del pertinente registro, por ejemplo, de antecedentes penales, el operador económico podrá indicar dónde se halla esa información (esto es, el nombre del registro, la dirección de internet, la identificación del archivo o documento, etc.), de modo que el poder adjudicador o la entidad adjudicadora puedan obtenerla. **Al facilitar esos datos, el operador conviene en que el poder adjudicador o la entidad adjudicadora podrán obtener la documentación pertinente, con sujeción a las disposiciones nacionales de transposición de la Directiva 95/46/CE<sup>(13)</sup>, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, y, en particular, de categorías especiales de datos, como los relativos a infracciones, condenas penales o medidas de seguridad.**

De acuerdo con el artículo 64 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, los operadores económicos que estén inscritos en listas oficiales de operadores económicos autorizados o posean el pertinente certificado expedido por organismos de Derecho público o privado, podrán, en lo referente a la información exigida en las partes III a V, presentar al poder adjudicador o la entidad adjudicadora el certificado de inscripción expedido por la autoridad competente o el certificado expedido por el organismo de certificación competente.

Un operador económico que participe **por su cuenta** y que **no recurra** a la capacidad de otras entidades para cumplir los criterios de selección deberá cumplimentar **un solo** DEUC.

Un operador económico que participe por su cuenta pero recurra a la capacidad de una o varias otras entidades deberá garantizar que el poder adjudicador o la entidad adjudicadora reciban su propio DEUC junto con otro DEUC **separado**, en el que figure la información pertinente<sup>(14)</sup>, por **cada una de las entidades de que se trate**.

Por último, cuando grupos de operadores económicos, incluidas asociaciones temporales, participen conjuntamente en el procedimiento de contratación, deberá presentarse **un DEUC separado**, en el que figure la información requerida en las partes II a V, por **cada** operador económico participante.

En todos los casos en que más de una persona sea miembro del órgano de administración, de dirección o de supervisión de un operador económico o tenga poderes de representación, decisión o control en él, cada una de ellas **podrá** tener que firmar el mismo DEUC, dependiendo de las normas nacionales, incluidas aquellas que regulen la protección de datos.

En relación con la firma o firmas del DEUC, cabe destacar que puede ser innecesario estampar una firma en dicho documento si este forma parte de un conjunto de documentos transmitidos cuya autenticidad e integridad están garantizadas a través de la firma o firmas preceptivas del medio de transmisión<sup>(15)</sup>.

En el caso de los procedimientos de contratación en los que se haya publicado una convocatoria de licitación en el Diario Oficial de la Unión Europea, la información exigida en la parte I se obtendrá automáticamente, siempre que se utilice el servicio DEUC electrónico anteriormente citado para generar y cumplimentar el DEUC.

Si no se publica una convocatoria de licitación en el Diario Oficial de la Unión Europea, el poder adjudicador o la entidad adjudicadora deberán consignar la información que permita identificar de forma inequívoca el procedimiento de contratación. La restante información en todas las demás secciones del DEUC habrá de ser consignada por el operador económico.

El DEUC consta de las siguientes partes y secciones:

- Parte I. Información sobre el procedimiento de contratación y el poder adjudicador o la entidad adjudicadora
- Parte II. Información sobre el operador económico

<sup>(13)</sup> Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

<sup>(14)</sup> Véase la parte II, sección C.

<sup>(15)</sup> Por ejemplo: si la oferta y el correspondiente DEUC en un procedimiento abierto se envían a través de un mensaje de correo electrónico provisto de una firma electrónica del tipo requerido, la firma o firmas adicionales en el propio DEUC podrían no ser necesarias. La firma electrónica del DEUC podría también ser innecesaria si el documento se integra en una plataforma de contratación electrónica y se exige la autenticación electrónica para utilizar dicha plataforma.

**DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017**

10-10-2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

— **Parte III. Criterios de exclusión:**

- **A: Motivos referidos a condenas penales.** Su aplicación es obligatoria en virtud del artículo 57, apartado 1, de la Directiva 2014/24/UE. Su aplicación es también obligatoria para los poderes adjudicadores en virtud del artículo 80, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2014/25/UE, en tanto que las entidades adjudicadoras distintas de los poderes adjudicadores **pueden** optar por aplicar estos criterios de exclusión.
- **B: Motivos referidos al pago de impuestos o de cotizaciones a la seguridad social.** Su aplicación es obligatoria en virtud del artículo 57, apartado 2, de la Directiva 2014/24/UE en caso de resolución firme y vinculante. En las mismas condiciones, su aplicación es también obligatoria para los poderes adjudicadores en virtud del artículo 80, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2014/25/UE, en tanto que las entidades adjudicadoras distintas de los poderes adjudicadores **pueden** optar por aplicar estos criterios de exclusión. Conviene tener en cuenta que la legislación nacional de algunos Estados miembros puede hacer que la exclusión sea obligatoria incluso en el caso de que la resolución no sea firme y vinculante.
- **C: Motivos referidos a la insolvencia, los conflictos de intereses o la falta profesional (véase el artículo 57, apartado 4, de la Directiva 2014/24/UE).** En estos supuestos los operadores económicos pueden ser excluidos; los Estados miembros pueden obligar a los poderes adjudicadores a aplicar estos motivos de exclusión. De conformidad con el artículo 80, apartado 1, de la Directiva 2014/25/UE, todas las entidades adjudicadoras, sean o no poderes adjudicadores, **pueden** optar por aplicar estos motivos de exclusión o estar obligadas a hacerlo por imposición de su Estado miembro.
- **D: Otros motivos de exclusión que pueden estar previstos en la legislación nacional del Estado miembro del poder adjudicador o de la entidad adjudicadora**

— **Parte IV. Criterios de selección <sup>(16)</sup>:**

- **α: Indicación global relativa a todos los criterios de selección**
- **A: Idoneidad**
- **B: Solvencia económica y financiera**
- **C: Capacidad técnica y profesional**
- **D: Sistemas de aseguramiento de la calidad y normas de gestión medioambiental <sup>(17)</sup> <sup>(18)</sup>**

— **Parte V. Reducción del número de candidatos cualificados <sup>(19)</sup>**

— **Parte VI. Declaraciones finales**

<sup>(16)</sup> De conformidad con el artículo 80, apartado 2, de la Directiva 2014/25/UE, las entidades adjudicadoras, sean o no poderes adjudicadores, pueden optar por aplicar los criterios de selección previstos en el artículo 58 de la Directiva 2014/24/UE (parte IV, secciones A, B y C).

<sup>(17)</sup> Aunque la Directiva 2014/25/UE no prevé expresamente que las entidades adjudicadoras utilicen el DEUC respecto de los requisitos ligados a los sistemas de aseguramiento de la calidad y las normas de gestión medioambiental (parte IV, sección D), debe permitirse que lo hagan por razones prácticas, dado que los artículos 62 y 81 de las Directivas 2014/24/UE y 2014/25/UE, respectivamente, son básicamente idénticos.

<sup>(18)</sup> De conformidad con el artículo 77, apartado 2, y el artículo 78, apartado 1, de la Directiva 2014/25/UE, las entidades adjudicadoras deben seleccionar a los participantes basándose en normas y criterios objetivos. Tal como se ha indicado anteriormente, estos criterios pueden en algunos casos ser los previstos en la Directiva 2014/24/UE o implicar disposiciones básicamente idénticas (véase la nota a pie de página 16). No obstante, las normas y criterios objetivos también pueden ser específicos de una determinada entidad adjudicadora o de un procedimiento de contratación concreto. Ahora bien, un formulario normalizado no puede abarcar estos casos.

<sup>(19)</sup> Aunque la Directiva 2014/25/UE no prevé expresamente que las entidades adjudicadoras utilicen el DEUC respecto de la reducción del número de candidatos cualificados (parte V), debe permitirse que lo hagan por razones prácticas, dado que tanto el artículo 65 de la Directiva 2014/24/UE como el artículo 78, apartado 2, de la Directiva 2014/25/UE exigen que toda reducción de ese tipo se lleve a cabo con arreglo a criterios o normas objetivos y no discriminatorios.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

102

ANEXO 2

FORMULARIO NORMALIZADO DEL DOCUMENTO EUROPEO ÚNICO DE CONTRATACIÓN (DEUC)

Parte I: Información sobre el procedimiento de contratación y el poder adjudicador o la entidad adjudicadora

En el caso de los procedimientos de contratación en los que se haya publicado una convocatoria de licitación en el Diario Oficial de la Unión Europea, la información exigida en la parte I se obtendrá automáticamente, siempre que se utilice el servicio DEUC electrónico (\*) para generar y cumplimentar el DEUC. Referencia del anuncio pertinente (\*) publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea.

DOUE s número [ ] fecha [ ] página [ ]

Número del anuncio en el DO S: **XXXXXXXXXXXX**

Si no se publica una convocatoria de licitación en el DOUE, el poder adjudicador o la entidad adjudicadora deberán consignar la información que permita identificar de forma inequívoca el procedimiento de contratación.

Si la publicación de un anuncio en el Diario Oficial de la Unión Europea no es obligatoria, sírvase facilitar otros datos que permitan identificar inequívocamente el procedimiento de contratación (por ejemplo, referencia de la publicación a nivel nacional): [---]

INFORMACION SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION

La información exigida en la parte I se obtendrá automáticamente, siempre que se utilice el servicio DEUC electrónico antes citado para generar y cumplimentar el DEUC. De no ser así, dicha información deberá ser consignada por el operador económico.

Identidad del contratante (*)	Respuesta
Nombre:	[ ]
¿De qué contratación se trata?	Respuesta
Título o breve descripción de la contratación (*):	[ ]
Número de referencia del expediente asignado por el poder adjudicador o la entidad adjudicadora (en su caso) (*):	[ ]

La restante información en todas las demás secciones del DEUC habrá de ser consignada por el operador económico.

(\*) Los servicios de la Comisión pondrán gratuitamente el servicio DEUC electrónico a disposición de los poderes adjudicadores, las entidades adjudicadoras, los operadores económicos, los proveedores de servicios electrónicos y otras partes interesadas.

(\*) En el caso de los poderes adjudicadores: bien un anuncio de información previa utilizado como medio de convocatoria de licitación, bien un anuncio de contrato.

En el caso de las entidades adjudicadoras: un anuncio periódico indicativo que se utilice como medio de convocatoria de licitación, un anuncio de contrato o un anuncio sobre la existencia de un sistema de clasificación.

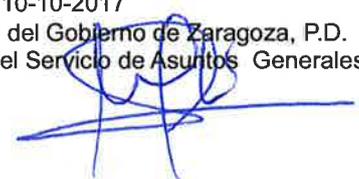
(\*) Deberá reproducirse la información que figura en la sección I, punto 1.1, del anuncio pertinente. En caso de contratación conjunta, sírvase indicar los nombres de todos los contratantes.

(\*) Véanse los puntos II, 1.1 y II, 1.3 del anuncio pertinente.

(\*) Véase el punto II, 1.1 del anuncio pertinente.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... 6 de ..... 10 ..... de ..... 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Parte II: Información sobre el operador económico

A: INFORMACIÓN SOBRE EL OPERADOR ECONÓMICO

<b>Identificación:</b>	<b>Respuesta</b>
Nombre:	[ ]
Número de IVA, en su caso: <i>Si no se dispone de un número de IVA, indíquese, en su caso, cuando se exija, otro número de identificación nacional.</i>	[ ] [ ]
Dirección postal:	[.....]
Persona o personas de contacto (*): Teléfono: Correo electrónico: Dirección Internet (dirección de la página web) (en su caso):	[.....] [.....] [.....] [.....]
<b>Información general</b>	<b>Respuesta</b>
¿Es el operador económico una microempresa, una pequeña o una mediana empresa (*)?	[ ] Sí [ ] No
Únicamente en caso de contratación reservada (*): el operador económico ¿es un taller protegido o una empresa social (*) o prevé que el contrato se ejecute en el marco de programas de empleo protegido? <i>Si la respuesta es afirmativa,</i>  ¿cuál es el correspondiente porcentaje de trabajadores discapacitados o desfavorecidos?  En caso necesario, especifíquese a qué categoría o categorías pertenecen los trabajadores discapacitados o desfavorecidos de que se trate.	[ ] Sí [ ] No  [.....]  [.....]
En su caso, ¿figura el operador económico inscrito en una lista oficial de operadores económicos autorizados o tiene un certificado equivalente (por ejemplo, en el marco de un sistema nacional de (pre)clasificación)?	[ ] Sí [ ] No [ ] No procede
En caso afirmativo:  Sírvese responder a las restantes preguntas de esta sección, a la sección B y, cuando proceda, a la sección C de la presente parte, cumplimente, cuando proceda, la parte V, y, en cualquier caso, cumplimente y firme la parte VI.  a) Indíquense el nombre de la lista o certificado y el número de inscripción o certificación pertinente:  b) Si el certificado de inscripción o la certificación están disponibles en formato electrónico, sírvase indicar:	a) [.....]  b) (dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....][.....][.....]

(\*) Repítase la información relativa a las personas de contacto tantas veces como sea necesario.  
 Véase la Recomendación de la Comisión de 8 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DO L 124 de 20.5.2003, p. 35). Este dato se solicita exclusivamente con fines estadísticos.  
**Microempresa:** empresa que cuenta con menos de 10 empleados y cuyo volumen de negocios anual o balance total anual no excede de 2 millones EUR.  
**Pequeña empresa:** empresa que cuenta con menos de 50 empleados y cuyo volumen de negocios anual o balance total anual no excede de 10 millones EUR.  
**Mediana empresa:** empresa que no es ni una microempresa ni una pequeña empresa, que cuenta con menos de 250 empleados y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones EUR o cuyo balance total anual no excede de 43 millones EUR.  
 \* Véase el anuncio de contrato, punto III.1.5.  
 \* Es decir, cuyo objetivo principal sea la integración social y profesional de personas discapacitadas o desfavorecidas.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



<p>c) Indíquense las referencias en las que se basa la inscripción o certificación y, en su caso, la clasificación obtenida en la lista oficial <sup>(10)</sup>:</p> <p>d) ¿Abarca la inscripción o certificación todos los criterios de selección exigidos?</p> <p>En caso negativo: Sírvasse consignar, además, la información que falta en la parte IV, secciones A, B, C o D, según proceda. <b>ÚNICAMENTE cuando así lo exijan el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación:</b></p> <p>e) Podrá el operador económico presentar un certificado con respecto al pago de las cotizaciones a la seguridad social y los impuestos o facilitar información que permita al poder adjudicador o la entidad adjudicadora obtenerlo directamente a través de una base de datos nacional de cualquier Estado miembro que pueda consultarse gratuitamente?</p> <p>Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p>c) [.....]</p> <p>d) <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>e) <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....] [.....] [.....] [.....]</p>
<b>Forma de participación</b>	<b>Respuesta</b>
¿Está participando el operador económico en el procedimiento de contratación junto con otros <sup>(11)</sup> ?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
En caso afirmativo, señálese de qué los demás interesados poseen un Permiso DEJC otorgado.	
<p>En caso afirmativo:</p> <p>a) Indíquese la función del operador económico dentro del grupo (responsable principal, responsable de comités específicos, etc.):</p> <p>b) Identifíquese a los demás operadores económicos que participan en el procedimiento de contratación conjuntamente:</p> <p>c) En su caso, nombres del grupo participantes:</p>	<p>a): [.....]</p> <p>b): [.....]</p> <p>c): [.....]</p>
<b>Lotes</b>	<b>Respuesta</b>
En su caso, indicación del lote o lotes respecto a los cuales el operador económico desea presentar una oferta:	[ ]

#### B: INFORMACIÓN SOBRE LOS REPRESENTANTES DEL OPERADOR ECONÓMICO

En su caso, indíquense el nombre y la dirección de la persona o personas habilitadas para representar al operador económico a efectos del presente procedimiento de contratación.

Representación, en su caso	Respuesta
Nombre y apellidos; junto con la fecha y lugar de nacimiento, si procede:	[.....]; [.....]
Cargo/Capacidad en la que actúa:	[.....]
Dirección postal:	[.....]
Teléfono:	[.....]
Correo electrónico:	[.....]
En caso necesario, facilítase información detallada sobre la representación (sus formas, alcance, finalidad ...).	[.....]

<sup>(10)</sup> Las referencias y la clasificación, en su caso, figuran en la certificación.

<sup>(11)</sup> En particular, en el seno de un grupo, consorcio, empresa en participación o similares.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



lot

C: INFORMACION SOBRE EL RECURSO A LA CAPACIDAD DE OTRAS ENTIDADES

Recursos	Respuesta
¿Se basa el operador económico en la capacidad de otras entidades para satisfacer los criterios de selección contemplados en la parte IV y los criterios y normas (en su caso) contemplados en la parte V, más abajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

En caso afirmativo, facilítese en formato DELIC separado por cada una de las entidades consideradas que recoge la información exigida en las secciones A y B de esta parte y en la parte II, debidamente cumplimentado y firmado por dichas entidades. Se incluyen también aquí el personal técnico o los organismos técnicos que no están integrados directamente en la empresa del operador económico, especialmente los responsables del control de la calidad y, cuando se trate de contratos públicos de obras, el personal técnico o los organismos técnicos de los que depende el operador económico para la ejecución de la obra. Siempre que resulte pertinente en lo que respecta a la capacidad o capacidades específicas en que se basa el operador económico, se consignará la información exigida en las partes II y V por cada una de las entidades de que se trata (1).

D: INFORMACIÓN RELATIVA A LOS SUBCONTRATISTAS EN CUYA CAPACIDAD NO SE BASA EL OPERADOR ECONÓMICO

(Esta sección se cumplimentará únicamente si el poder adjudicador o la entidad adjudicadora exigen expresamente tal información.)

Subcontratación	Respuesta
¿Tiene el operador económico la intención de subcontratar alguna parte del contrato a terceros?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No En caso afirmativo y en la medida en que se conozca este dato, enumerarse los subcontratistas previstos. [...]

Si el poder adjudicador o la entidad adjudicadora solicitan expresamente tal información, además de la contemplada en la presente sección, facilítese la información requerida en las secciones A y B de esta parte y en la parte II por cada uno de los subcontratistas, o cada una de las categorías de subcontratistas, en cuestión.

(1) Por ejemplo, cuando se trate de organismos técnicos encargados del control de la calidad; parte IV, sección C, punto 3.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Parte III: Motivos de exclusión

A: MOTIVOS REFERIDOS A CONDENAS PENALES

El artículo 57, apartado 1, de la Directiva 2014/24/UE establece los siguientes motivos de exclusión:

1. Participación en una organización delictiva <sup>(1)</sup>.
2. Corrupción <sup>(2)</sup>.
3. Fraude <sup>(3)</sup>.
4. Delitos de terrorismo o delitos ligados a las actividades terroristas <sup>(4)</sup>.
5. Blanqueo de capitales o financiación del terrorismo <sup>(5)</sup>.
6. Tráfico ilícito y otras formas de trata de seres humanos <sup>(6)</sup>.

Motivos referidos a condenas penales con arreglo a las disposiciones nacionales de aplicación de los motivos enunciados en el artículo 57, apartado 1, de la Directiva	Respuesta
¿Ha sido el propio operador económico, o cualquier persona que sea miembro de su órgano de administración, de dirección o de supervisión o que tenga poderes de representación, decisión o control en él, objeto, por alguno de los motivos enumerados más arriba, de una condena en sentencia firme que se haya dictado, como máximo, en los cinco años anteriores o en la que se haya establecido directamente un período de exclusión que siga siendo aplicable?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar: (dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): { ..... } <sup>(7)</sup>
En caso afirmativo, indíquese <sup>(8)</sup> : a) Fecha de la condena, especificando de cuál de los puntos 1 a 6 se trata y las razones de la misma; b) Identificación de la persona condenada {}; c) En la medida en que se establezca directamente en la condena:	a) Fecha: {}, punto(s): {}, razón e razones: {} b) {} c) Duración del período de exclusión [ ..... ] y puntos de que se trate {} Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar: (dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): { ..... } <sup>(7)</sup>
En caso de condena, ¿ha adoptado el operador económico medidas para demostrar su credibilidad pese a la existencia de un motivo pertinente de exclusión (autocorrección)?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
En caso afirmativo, describanse las medidas adoptadas <sup>(9)</sup> :	{ ..... }

(1) Tal como se define en el artículo 2 de la Decisión marco 2002/464/JAI del Consejo, de 24 de octubre de 2002, relativa a la lucha contra la delincuencia organizada (DO L 300 de 11.11.2002, p. 42).

(2) Tal como se define en el artículo 3 del Convenio relativo a la lucha contra los actos de corrupción en los que están implicados funcionarios de las Comunidades Europeas o de los Estados miembros de la Unión Europea (DO C 195 de 25.8.1997, p. 1) y en el artículo 2, apartado 1, de la Decisión marco 2003/581/JAI del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a la lucha contra la corrupción en el sector privado (DO L 192 de 31.7.2003, p. 54). Este motivo de exclusión abarca también la corrupción tal como se define en la legislación nacional del poder adjudicador (entidad adjudicadora) o del operador económico.

(3) En el sentido del artículo 1 del Convenio relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas (DO C 316 de 27.11.1995, p. 48).

(4) Tal como se definen en la Decisión marco del Consejo, de 13 de junio de 2002, sobre la lucha contra el terrorismo (DO L 164 de 22.6.2002, p. 3). Este motivo de exclusión engloba también la instigación o complicidad para cometer un delito o la tentativa de cometerlo, tal como se contempla en el artículo 4 de la citada Decisión marco.

(5) Tal como se definen en el artículo 1 de la Directiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales y para la financiación del terrorismo (DO L 309 de 25.11.2005, p. 15).

(6) Tal como se definen en el artículo 2 de la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/452/JAI del Consejo (DO L 101 de 15.4.2011, p. 1).

(7) Repítase tantas veces como sea necesario.  
 (8) Repítase tantas veces como sea necesario.  
 (9) Repítase tantas veces como sea necesario.  
 De conformidad con las disposiciones nacionales de aplicación del artículo 57, apartado 6, de la Directiva 2014/24/UE.  
 La explicación deberá demostrar la idoneidad de las medidas adoptadas teniendo en cuenta el carácter de los delitos cometidos (puntual, reiterado, sistemático, etc.).

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

**B: MOTIVOS REFERIDOS AL PAGO DE IMPUESTOS O DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Pago de impuestos o de cotizaciones a la seguridad social	Respuesta	
¿Ha cumplido el operador económico todas sus obligaciones relativas al pago de impuestos e de cotizaciones a la seguridad social, tanto en el país en el que está establecido como en el Estado miembro del poder adjudicador o la entidad adjudicadora, si no coincide con su país de establecimiento?	[ ] Sí [ ] No	
En caso negativo, indique:  a) País o Estado miembro de que se trate  b) ¿A cuánto asciende el importe en cuestión?  c) ¿De qué manera ha quedado establecido ese incumplimiento?  1) A través de una resolución administrativa o judicial: — ¿Es esta resolución firme y vinculante? — Indíquese la fecha de la condena o resolución. — En caso de condena, y siempre que se establezca directamente en ella, duración del periodo de exclusión.  2) Por otros medios. Especifíquese.  d) ¿Ha cumplido el operador económico sus obligaciones mediante pago o acuerdo vinculante con vistas al pago de los impuestos e las cotizaciones a la seguridad social que adeuda, incluidos, en su caso, los intereses devengados e las multas impuestas?	Impuestos	Cotizaciones sociales
	a) [ ..... ]  b) [ ..... ]  c1) [ ] Sí [ ] No — [ ] Sí [ ] No — [ ..... ] — [ ..... ]  c2) [ ..... ]  d) [ ] Sí [ ] No En caso afirmativo, especifíquese: [.....]	a) [ ..... ]  b) [ ..... ]  c1) [ ] Sí [ ] No — [ ] Sí [ ] No — [ ..... ] — [ ..... ]  c2) [ ..... ]  d) [ ] Sí [ ] No En caso afirmativo, especifíquese: [.....]
Si la documentación pertinente relativa al pago de impuestos e de cotizaciones sociales está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:	(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): (24) [ ..... ] [ ..... ] [ ..... ]	

**C: MOTIVOS REFERIDOS A LA INSOLVENCIA, LOS CONFLICTOS DE INTERESES O LA FALTA PROFESIONAL (25)**

Conviene tener en cuenta que, a los efectos de la presente contratación, algunos de los siguientes motivos de exclusión pueden haberse definido con mayor precisión en la legislación nacional, en el anuncio pertinente o en los pliegos de la contratación. Así, la legislación nacional puede, por ejemplo, establecer que el concepto de «falta profesional grave» abarca varias formas diferentes de conducta.

Información relativa a toda posible insolvencia, conflicto de intereses o falta profesional	Respuesta
Según su feal saber y entender, ¿ha incumplido el operador económico sus obligaciones en los ámbitos de la legislación laboral, social y medioambiental (26)?	[ ] Sí [ ] No
	En caso afirmativo, ¿ha adoptado el operador económico medidas para demostrar su credibilidad pese a la existencia de ese motivo de exclusión («autocorrección»)? [ ] Sí [ ] No Si lo ha hecho, describanse las medidas adoptadas: [.....]

(25) Repítase tantas veces como sea necesario.  
(26) Véase el artículo 37, apartado 4, de la Directiva 2014/24/UE.  
(27) Tal como se contemplan a efectos de la presente contratación en la legislación nacional, en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación o en el artículo 18, apartado 2, de la Directiva 2014/24/UE.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de ..... de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,  


<p>¿Se encuentra el operador económico en alguna de las siguientes situaciones?</p> <p>a) En quiebra</p> <p>b) Someterlo a un procedimiento de insolvencia o liquidación</p> <p>c) Ha celebrado un convenio con sus acreedores</p> <p>d) En cualquier situación análoga resultante de un procedimiento de la misma naturaleza vigente en las disposiciones legales y reglamentarias nacionales</p> <p>e) Sus activos están siendo administrados por un liquidador o por un tribunal</p> <p>f) Sus actividades empresariales han sido suspendidas</p> <p>En caso afirmativo:</p> <p>— Especifíquese:</p> <p>— Indíquense los motivos por los cuales el operador es, no obstante, capaz de ejecutar el contrato, teniendo en cuenta las disposiciones y medidas nacionales aplicables en lo referente a la continuación de la actividad en tales circunstancias <sup>(27)</sup>?</p> <p>Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>— [.....]</p> <p>— [.....]</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....]</p>
<p>¿Se ha declarado al operador económico culpable de una falta profesional grave <sup>(28)</sup>?</p> <p>En caso afirmativo, especifíquese:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p> <p>En caso afirmativo, ¿ha adoptado el operador económico medidas autocorrectoras?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>Si lo ha hecho, describánselas las medidas adoptadas: [.....]</p>
<p>¿Ha celebrado el operador económico acuerdos con otros operadores económicas destinados a falsear la competencia?</p> <p>En caso afirmativo, especifíquense:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p> <p>En caso afirmativo, ¿ha adoptado el operador económico medidas autocorrectoras?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>Si lo ha hecho, describánselas las medidas adoptadas: [.....]</p>
<p>¿Tiene el operador económico conocimiento de algún conflicto de intereses debido a su participación en el procedimiento de contratación?</p> <p>En caso afirmativo, especifíquese:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p>
<p>¿Ha asesorado al operador económico o alguna empresa relacionada con él al poder adjudicador o la entidad adjudicadora o ha intervenido de otra manera en la preparación del procedimiento de contratación?</p> <p>En caso afirmativo, especifíquese:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p>

<sup>(27)</sup> Véase la legislación nacional, el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación.

<sup>(28)</sup> No será necesario facilitar esta información si la exclusión de los operadores económicos en uno de los supuestos contemplados en las letras a) a f) tiene carácter obligatorio en virtud de la legislación nacional aplicable, sin ninguna excepción posible aun en el caso de que el operador económico esté en condiciones de ejecutar el contrato.

<sup>(29)</sup> En su caso, véanse las definiciones en la legislación nacional, el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación.

<sup>(30)</sup> Según lo señalado en la legislación nacional, el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de .....6 de .....10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

109

<p>¿Ha experimentado el operador económico la rescisión anticipada de un contrato público anterior, un contrato anterior con una entidad adjudicadora o un contrato de concesión anterior o la imposición de daños y perjuicios u otras sanciones comparables en relación con ese contrato anterior?</p> <p>En caso afirmativo, especifíquese:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p> <p>En caso afirmativo, ¿ha adoptado el operador económico medidas autocorrectoras?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>Si lo ha hecho, describábase las medidas adoptadas:</p> <p>[.....]</p>
<p>¿Puede el operador económico confirmar que:</p> <p>a) no ha sido declarado culpable de falsedad grave al proporcionar la información exigida para verificar la inexistencia de motivos de exclusión o el cumplimiento de los criterios de selección,</p> <p>b) no ha ocultado tal información,</p> <p>c) ha podido presentar sin demora los documentos justificativos exigidos por el poder adjudicador o la entidad adjudicadora, y</p> <p>d) no ha intentado influir indebidamente en el proceso de toma de decisiones del poder adjudicador o la entidad adjudicadora, obtener información confidencial que pueda conferirle ventajas indebidas en el procedimiento de contratación, o proporcionar por negligencia información engañosa que pueda tener una influencia importante en las decisiones relativas a la exclusión, selección o adjudicación?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>

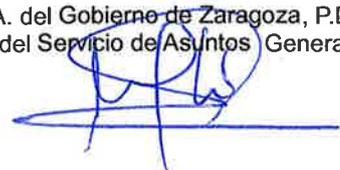
**D: OTROS MOTIVOS DE EXCLUSIÓN QUE PUEDEN ESTAR PREVISTOS EN LA LEGISLACION NACIONAL DEL ESTADO MIEMBRO DEL PODER ADJUDICADOR O DE LA ENTIDAD ADJUDICADORA**

Motivos de exclusión puramente nacionales	Respuesta
<p>¿Son aplicables los motivos de exclusión puramente nacionales que se especifican en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación?</p> <p>Si la documentación exigida en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación):</p> <p>[.....] [.....] [.....] (*)</p>
<p>En el caso de que sea aplicable cualquiera de los motivos de exclusión puramente nacionales, ¿ha adoptado el operador económico medidas autocorrectoras?</p> <p>Si lo ha hecho, describábase las medidas adoptadas:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p>

(\*) Reutilice tantas veces como sea necesario.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Parte IV: Criterios de selección

En relación con los criterios de selección (sección o a secciones A a D de la presente parte), el operador económico declara que:

A: INDICACION GLOBAL RELATIVA A TODOS LOS CRITERIOS DE SELECCION

El operador económico solo debe cumplimentar esta casilla si el poder adjudicador o la entidad adjudicadora exige el cumplimiento de los criterios de selección en el anuncio pertinente o en los pliegos de la contratación a que se refiere el anuncio y el operador económico puede indicar si cumple o no con los requisitos de la parte B, cualquiera que sea el criterio de la parte A.

Cumplimiento de todos los criterios de selección	Respuesta
Cumple los criterios de selección requeridos:	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

A: IDONEIDAD

El operador económico solo debe facilitar información cuando el poder adjudicador o la entidad adjudicadora exija el cumplimiento de los criterios de selección en cuestión en el anuncio pertinente o en los pliegos de la contratación a que se refiere el anuncio.

Idoneidad	Respuesta
1) Figura inscrito en un registro profesional o mercantil en su Estado miembro de establecimiento <sup>(2)</sup> :  Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:	( ..... )  (dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): ( ..... ) ( ..... ) ( ..... )
2) Cuando se trate de contratos de servicios:  ¿Es preciso disponer de una autorización específica o estar afiliado a una determinada organización para poder prestar el servicio de que se trate en el país de establecimiento del operador económico?  Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No En caso afirmativo, especifíquese qué autorización o afiliación o indique si el operador económico cumple este requisito: ( ..... ) (input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No) (dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): ( ..... ) ( ..... ) ( ..... )

B: SOLVENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA

El operador económico solo debe facilitar información cuando el poder adjudicador o la entidad adjudicadora exija el cumplimiento de los criterios de selección en cuestión en el anuncio pertinente o en los pliegos de la contratación a que se refiere el anuncio.

Solvencia económica y financiera	Respuesta
1a) Su volumen de negocios anual (general) durante el número de ejercicios exigido en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación es el siguiente:  Y/e	ejercicio: [ ..... ] volumen de negocios: [ ..... ] [ ..... ] [moneda] ejercicio: [ ..... ] volumen de negocios: [ ..... ] [ ..... ] [moneda] ejercicio: [ ..... ] volumen de negocios: [ ..... ] [ ..... ] [moneda]
1b) Su volumen de negocios anual medio durante el número de ejercicios exigido en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación es el siguiente <sup>(2)</sup> :  Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:	(número de ejercicios, volumen de negocios medio): [ ..... ], [ ..... ] [ ..... ] [moneda]  (dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): ( ..... ) ( ..... ) ( ..... )

<sup>(1)</sup> Tal como se contempla en el anexo XI de la Directiva 2014/24/UE, los operadores económicos de determinados Estados miembros pueden tener que cumplir otros requisitos establecidos en dicho anexo.  
<sup>(2)</sup> Solo si el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación lo permiten.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

111

<p>2a) Su volumen de negocios anual (específico) durante el número de ejercicios exigido en el ámbito de actividad cubierto por el contrato y que se especifica en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación es el siguiente: Y/o</p> <p>2b) Su volumen de negocios anual medio en el ámbito y durante el número de ejercicios exigidos en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación es el siguiente <sup>(26)</sup>:</p> <p>Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p>ejercicio: [.....] volumen de negocios: [.....] [.....] [moneda]</p> <p>ejercicio: [.....] volumen de negocios: [.....] [.....] [moneda]</p> <p>ejercicio: [.....] volumen de negocios: [.....] [.....] [moneda]</p> <p>(número de ejercicios, volumen de negocios medio): [.....] [.....] [.....] [moneda]</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....] [.....] [.....]</p>
<p>3) Si no se dispone de la información sobre el volumen de negocios (general o específico) en relación con todo el período considerado, indíquese la fecha de creación de la empresa o de inicio de las actividades del operador económico:</p>	<p>[.....]</p>
<p>4) En relación con las ratios financieras <sup>(26)</sup> que se especifican en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación, el operador económico declara que el valor real de la(s) ratio(s) requerida(s) es el siguiente: Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p>(Indicación de la ratio requerida –ratio entre x a y <sup>(26)</sup>– y del valor): [.....], [.....] <sup>(26)</sup></p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....] [.....] [.....]</p>
<p>5) El importe asegurado en el seguro de indemnización por riesgos profesionales del operador económico es el siguiente: Si esta información está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p>[.....] [.....] [moneda]</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....] [.....] [.....]</p>
<p>6) En relación con los demás requisitos económicos o financieros que, en su caso, se especifican en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación, el operador económico declara que: Si la correspondiente documentación que, en su caso, se especifique en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p>[.....]</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....] [.....] [.....]</p>

C: CAPACIDAD TÉCNICA Y PROFESIONAL

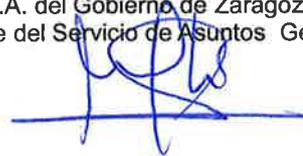
El operador económico debe facilitar información cuando el poder adjudicador o la entidad adjudicadora exijan el cumplimiento de los requisitos de selección en relación con el anuncio pertinente o en los pliegos de la contratación a que se refiere el anuncio.

Capacidad técnica y profesional	Respuesta
<p>1a) Únicamente cuando se trate de contratos públicos de obras: Durante el período de referencia, el operador económico ha ejecutado las siguientes obras del tipo especificado: Si la documentación pertinente relativa a la ejecución y conclusión satisfactorias de las obras más importantes está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p>Número de años (este período se especifica en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación): [.....]</p> <p>Obras: [.....]</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....] [.....] [.....]</p>

(26) Solo si el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación lo permiten.  
 (27) Por ejemplo, la ratio entre el activo y el pasivo.  
 (28) Por ejemplo, la ratio entre el activo y el pasivo.  
 (29) Repítase tantas veces como sea necesario.  
 (30) Los poderes adjudicadores podrán exigir hasta cinco años y admitir excepciones que date de más de cinco años.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

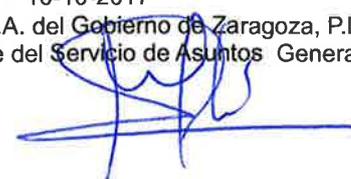


<p>1b) Únicamente cuando se trate de contratos públicos de suministros o contratos públicos de servicios: Durante el período de referencia <sup>(10)</sup>, el operador económico ha realizado las siguientes principales entregas del tipo especificado o prestado los siguientes principales servicios del tipo especificado: Al elaborar la lista, indiquense los importes, las fechas y los destinatarios, públicos o privados <sup>(11)</sup>:</p>	<p>Número de años (este período se especifica en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación): [.....]</p> <table border="1" data-bbox="782 246 1308 336"> <thead> <tr> <th>Descripción</th> <th>Importes</th> <th>fechas</th> <th>destinatarios</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Descripción	Importes	fechas	destinatarios				
Descripción	Importes	fechas	destinatarios						
<p>2) Puede recurrir al personal técnico o los organismos técnicos <sup>(12)</sup> siguientes, especialmente los responsables del control de la calidad: En el caso de los contratos públicos de obras, el operador económico podrá recurrir al personal técnico o los organismos técnicos siguientes para ejecutar la obra:</p>	<p>[.....] [.....]</p>								
<p>3) Emplea las siguientes instalaciones técnicas y medidas para garantizar la calidad y dispone de los siguientes medios de estudio e investigación:</p>	<p>[.....]</p>								
<p>4) Podrá aplicar los siguientes sistemas de gestión de la cadena de suministro y seguimiento durante la ejecución del contrato:</p>	<p>[.....]</p>								
<p>5) Cuando los productos o servicios que se vayan a suministrar sean complejos o, excepcionalmente, en el caso de productos o servicios que sean necesarios para un fin particular: ¿Autorizará el operador económico que se verifiquen <sup>(13)</sup> su capacidad de producción o su capacidad técnica y, en su caso, los medios de estudio e investigación de que dispone, así como las medidas de control de la calidad que aplicará?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>								
<p>6) Quienes a continuación se indican poseen los siguientes títulos de estudios y profesionales: a) el propio proveedor de servicios o contratista y/o (dependiendo de los requisitos fijados en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación) b) su personal directivo:</p>	<p>a) [.....] b) [.....]</p>								
<p>7) El operador económico podrá aplicar las siguientes medidas de gestión medioambiental al ejecutar el contrato:</p>	<p>[.....]</p>								
<p>8) La plantilla media anual del operador económico y el número de directivos durante los tres últimos años fueron los siguientes:</p>	<p>Año, plantilla media anual: [.....], [.....] [.....], [.....] [.....], [.....] Año, número de directivos: [.....], [.....] [.....], [.....] [.....], [.....]</p>								
<p>9) El operador económico dispondrá de la maquinaria, el material y el equipo técnico siguientes para ejecutar el contrato:</p>	<p>[.....]</p>								
<p>10) El operador económico tiene eventualmente el propósito de subcontratar <sup>(14)</sup> la siguiente parte (es decir, porcentaje) del contrato:</p>	<p>[.....]</p>								

<sup>(10)</sup> Los poderes adjudicadores podrán exigir hasta tres años y admitir experiencia que date de más de tres años.  
<sup>(11)</sup> En otras palabras, deben enumerarse todos los destinatarios y la lista debe incluir los clientes tanto públicos como privados de los suministros o los servicios de que se trata.  
<sup>(12)</sup> Cuando se trate de personal técnico u organismos técnicos que no estén integrados directamente en la empresa del operador económico pero en cuya capacidad se base éste, tal como se indica en la parte II, sección C, deberán cumplimentarse formularios DEUC separados.  
<sup>(13)</sup> La verificación será efectuada por el poder adjudicador o, en su nombre, cuando éste así lo autorice, por un organismo oficial competente del país en el que esté establecido el proveedor de suministros o de servicios.  
<sup>(14)</sup> Téngase en cuenta que, si el operador económico ha decidido subcontratar una parte del contrato y cuenta con la capacidad del subcontratista para llevar a cabo esa parte, deberá cumplimentar un DEUC separado en relación con dicho subcontratista (véase la parte II, sección C, más arriba).

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



<p>11) Cuando se trate de contratos públicos de suministros:</p> <p>El operador económico facilitará las muestras, descripciones e fotografías requeridas de los productos que se deben suministrar, sin necesidad de adjuntar certificados de autenticidad.</p> <p>Cuando proceda, el operador económico declara asimismo que facilitará los certificados de autenticidad requeridos.</p> <p>Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación):</p> <p>[.....]</p>
<p>12) Cuando se trate de contratos públicos de suministros:</p> <p>¿Puede el operador económico presentar los oportunos certificados expedidos por institutos o servicios oficiales encargados del control de calidad, de competencia reconocida, que acrediten la conformidad de los productos perfectamente detallada mediante referencias a las especificaciones e normas técnicas, conforme a lo previsto en el anuncio pertinente a los pliegos de la contratación?</p> <p>Si la respuesta es negativa, sírvase explicar por qué e indicar qué otros medios de prueba pueden adoptarse.</p> <p>Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación):</p> <p>[.....]</p>

## D: SISTEMAS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y NORMAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

El operador económico solo debe facilitar información cuando el poder adjudicador o la entidad adjudicadora exija la aplicación de sistemas de aseguramiento de la calidad o normas de gestión medioambiental en el anuncio pertinente o en los pliegos de la contratación a que se refiere el anuncio.

Sistemas de aseguramiento de la calidad y normas de gestión medioambiental	Respuesta
<p>¿Podrá el operador económico presentar certificados expedidos por organismos independientes que acreditan que cumple las normas de aseguramiento de la calidad requeridas, en particular en materia de accesibilidad para personas con discapacidad?</p> <p>Si la respuesta es negativa, sírvase explicar por qué y especificar de qué otros medios de prueba sobre el sistema de aseguramiento de la calidad se dispone.</p> <p>Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación):</p> <p>[.....]</p>
<p>¿Podrá el operador económico presentar certificados expedidos por organismos independientes que acreditan que aplica los sistemas o normas de gestión medioambiental requeridos?</p> <p>Si la respuesta es negativa, sírvase explicar por qué y especificar de qué otros medios de prueba sobre los sistemas o normas de gestión medioambiental se dispone.</p> <p>Si la documentación pertinente está disponible en formato electrónico, sírvase indicar:</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>[.....]</p> <p>(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación):</p> <p>[.....]</p>

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de .....6 de .....10 de .....2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



MG

Parte V: Reducción del número de candidatos cualificados

El operador económico solo debe facilitar información cuando el poder adjudicador o la entidad adjudicadora hayan especificado los criterios o normas objetivos y no discriminatorios que se aplicarán para limitar el número de candidatos que serán invitados a participar en la licitación o en un diálogo. Esta información, que podrá ir acompañada de requisitos en relación con los tipos de certificados o tipos de pruebas documentales que, en su caso, deban presentarse, se establecerá en el anuncio pertinente o en los pliegos de la contratación a que se refiera el anuncio.

Solo en el caso de los procedimientos restringidos, los procedimientos de licitación con negociación, los procedimientos de diálogo competitivo y las asociaciones para la innovación:

El operador económico declara que:

Reducción del número	Respuesta
Cumple los criterios o normas objetivos y no discriminatorios que se aplicarán para limitar el número de candidatos de la siguiente manera:	[...]
En el supuesto de que se requieran ciertos certificados u otros tipos de pruebas documentales, indíquese en relación con cada uno de ellos si el operador económico dispone de los documentos necesarios.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (*)
Si algunos de estos certificados u otros tipos de pruebas documentales están disponibles en formato electrónico (**), sírvase indicar respecto de cada uno de ellos:	(dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación): [.....][.....][.....] (**)

Parte VI: Declaraciones finales

El/los abajo firmante(s) declara(n) formalmente que la información comunicada en las partes II - V es exacta y veraz y ha sido facilitada con pleno conocimiento de las consecuencias de una falsa declaración de carácter grave.

El/los abajo firmante(s) declara(n) formalmente que podrá(n) aportar los certificados y otros tipos de pruebas documentales contemplados sin tardanza, cuando se le(s) soliciten, salvo en caso de que:

- a) el poder adjudicador o la entidad adjudicadora tengan la posibilidad de obtener los documentos justificativos de que se trate directamente, accediendo a una base de datos nacional de cualquier Estado miembro que pueda consultarse de forma gratuita (\*\*), o
- b) a partir del 18 de octubre de 2018 a más tardar (\*\*), el poder adjudicador o la entidad adjudicadora ya posean los documentos en cuestión.

El/los abajo firmante(s) formalmente consiente(n) en que [indíquese el poder adjudicador o la entidad adjudicadora según figure en la parte I, sección A] tenga acceso a los documentos justificativos de la información que se ha facilitado en [indíquese la parte/sección/punto(s) pertinente(s)] del presente Documento Europeo Único de Contratación, a efectos de [indíquese el procedimiento de contratación: (descripción breve, referencia de publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, número de referencia)].

Fecha, lugar y, cuando se exija(n) o sea(n) necesaria(s), firma(s): [.....]

(\*) Indíquese claramente a qué elemento se refiere la respuesta.

(\*\*) Repítase tantas veces como sea necesario.

(\*\*\*) Repítase tantas veces como sea necesario.

(\*\*\*\*) Siempre y cuando el operador económico haya facilitado la información necesaria (dirección de la página web, autoridad u organismo expedidor, referencia exacta de la documentación) que permite al poder adjudicador o la entidad adjudicadora hacerlo. Si fuera preciso, deberá otorgarse el oportuno consentimiento para acceder a dicha base de datos.

(\*\*) Dependiendo de la aplicación a nivel nacional del artículo 59, apartado 5, párrafo segundo, de la Directiva 2014/24/UE.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

**ANEXO II**
**MODELO DE PROPOSICIÓN ECONÓMICA EN PROCEDIMIENTO ABIERTO.**

D..... vecino de ..... con domicilio en calle ..... nº ....., NIF nº ..... en nombre propio (o en representación de....., con domicilio social en ..... y CIF nº .....) manifiesta que, enterado del anuncio publicado en Boletín Oficial de Aragón nº ..... de fecha ....., referente al procedimiento abierto, convocado para la contratación de “SERVICIOS DE TIEMPO LIBRE EN CENTROS DE TITULARIDAD MUNICIPAL” y teniendo capacidad legal para ser contratista, se compromete con sujeción en un todo a los Pliegos que conoce y acepta expresamente, a tomar a su cargo dicha contrata por las siguientes condiciones:

LOTE	CENTROS	PRESUPUESTO CUATRO AÑOS		
		SIN IVA	IVA / EXENTO	CON IVA

(fecha y firma del proponente)

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

**MODELO DE INFORME SOBRE LAS MEDIDAS QUE ESTABLECERÁ LA EMPRESA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.**

Tal como se indica en el apartado 3.5.1- f de la Instrucción relativa a la incorporación de cláusulas sociales de género en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos autónomos y Entidades del sector público municipal, la empresa licitadora presentará, como mínimo un informe que incluya tres acciones nuevas en materia de conciliación durante la ejecución del contrato. A través de este informe deberá acreditar la planificación de dichas acciones de forma detallada.

Las medidas podrán pertenecer a uno o más de los siguientes bloques:

1. Mejora o ampliación de los permisos establecidos por la normativa legal vigente.
2. Flexibilización y/o adecuación de la jornada de trabajo.
3. Flexibilización y/o adecuación del horario de trabajo.
4. Servicios de apoyo a la conciliación.
5. Otro tipo de medidas.

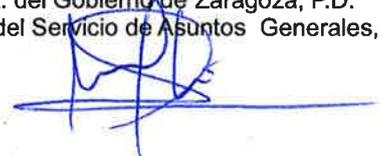
El informe deberá recoger los siguientes aspectos por cada una de las medidas que se comprometa a realizar a lo largo de la contratación:

MEDIDA NÚMERO: \_\_\_\_\_

1. DEFINICIÓN DE LA MEDIDA: A quién va dirigida
2. PLANIFICACIÓN DURANTE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO: Fecha de inicio y vigencia de la medida.
3. OBJETIVOS A CONSEGUIR.
4. MOTIVOS POR LOS QUE SE ELIGE DICHA MEDIDA: Detallar el proceso que se ha establecido para su elección.
5. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN: Indicar cómo y cuándo se va a comunicar la implantación de dicha medida a las personas que puedan acogerse a la misma.
6. INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA: Indicar los mecanismos o herramientas que se van a utilizar para realizar un seguimiento cuantitativo y cualitativo de la medida implantada con datos desagregados por sexos y porcentajes.
7. PREVISIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS, TRABAJADORAS Y/O USUARIAS, QUE PODRÁN ACOGERSE A LA MISMA.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

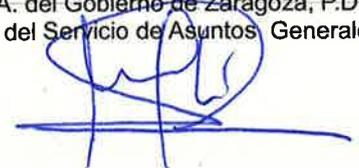


Relación del personal a subrogar por cada lote, incluyendo para cada trabajador: el número de la Seguridad Social, el tipo de contrato, la categoría profesional, el tipo de jornada (, el salario, sus complementos y los costes de la Seguridad Social, así como el convenio colectivo bajo el cual se regulan las relaciones contractuales.

Lote	Centro	Entidad gestora
1	Voltereta CMTL Voltereta Ludoteca	Prides, S. Cooperativa
2	Tragalabras CMTL	Prides, S. Cooperativa
3	Vendaval CMTL	Prides, S. Cooperativa
4	Capuzón CMTL Capuzón Ludoteca	Trazgo Servicios Sociales, S.L.
5	Musaraña CMTL	Trazgo Servicios Sociales, S.L.
6	Cometa CMTL	Prides, S. Cooperativa
7	La Sabina CMTL	Prides, S. Cooperativa
8	El Chiflo Ludoteca	Prides, S. Cooperativa
9	Cantalobos CMTL	Asociación Cultural As Purnas
10	Escondrecucas Ludoteca	Trazgo Servicios Sociales, S.L.
11	El Dado CMTL La Hormiga Azul Ludoteca	Prides, S. Cooperativa
12	Bárbol CMTL Bárbol Ludoteca	Asociación Os Mesaches
13	Telaraña CMTL	Prides, S. Cooperativa
14	Bolinche Ludoteca	Prides, S. Cooperativa
15	A Cotenás Ludoteca	Trazgo Servicios Sociales, S.L.
16	Arianta CMTL	Asociación Cultural y Deportiva Océano Atlántico
17	Gusaramix CMTL	Asociación Cultural y Deportiva Océano Atlántico
18	Saltapillos CMTL	Trazgo Servicios Sociales, S.L.
19	Gamusinos CMTL Gamusinos Ludoteca	Gabinete Técnico de Trabajo Social, S.L.
20	Zardacho CMTL Zardacho Ludoteca	Fundación Adunare
21	Birabolas CMTL Birabolas Ludoteca	Gabinete Técnico de Trabajo Social, S.L.
22	La Cigüeña CMTL	Asociación Educativa y de Tiempo Libre La Cigüeña
23	Paniporta CMTL	Eulen, S.A.
24	Ludoteca Ambulante	Asociación Cultural y Deportiva Océano Atlántico

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



118

**Trazgo Servicios Sociales, S.L.**

DILIGENCIA.- Para hacer constar  
que esta propuesta fue aprobada  
en la sesión del Gobierno de Zaragoza  
de ..... de ..... de .....  
de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales

A continuación relacionamos, a instancia del departamento de Servicios Sociales del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, información laboral relativa a los/as trabajadores/as pertenecientes a esta empresa que en el momento actual desempeñan su prestación laboral vinculada a la gestión de la LUDOTECA MUNICIPAL A COTENAS adjudicado mediante contrato público. El objeto de los datos relacionados es el de dar traslado a los posibles interesados, a través de los pliegos de prescripciones técnicas que regirán el próximo proceso de licitación del servicio referido, de los costes y condiciones laborales que deberían asumir orientativamente con aquellos trabajadores/as cuya subrogación fuera requerida.

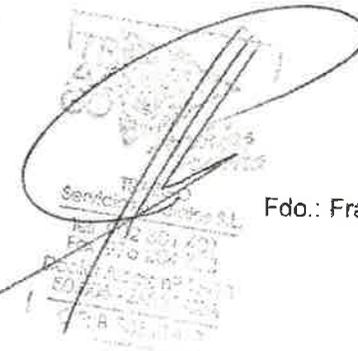
A tal efecto debemos señalar que no puede entenderse la información trasladada como un "listado de personal a subrogar", puesto que esto será determinado, indisponiblemente para las posibles empresas antecesoras y sucesoras, por: la legislación laboral vigente en el momento efectivo de la subrogación y las condiciones laborales del personal adscrito al servicio en el mismo momento de la subrogación, no en el actual, dado que dichas condiciones pudieran sufrir modificaciones entre este momento y el de la posible subrogación.

Así mismo debemos insistir en que la información relacionada a continuación lo es de los/as trabajadores/as adscritos a la prestación del servicio en estos momentos, pudiendo verse modificada la identidad de los/as mismos/as y/o sus condiciones entre este momento y el de la posible subrogación.

LUDOTECA A COTENAS PARQUE GOYA- Convenio de aplicación: II CC MARCO ESTATAL DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

NAFF	CATEGORIA	ANTIGÜED	TIPO CONTRATO	TIPO DE DE JORNADA	SALARIO ANUAL	COSTE SEGURIDAD SOCIAL	COMPLEMENTOS INCLUIDOS	OBSERVACIONES
311005833001	EDUCADOR	22/10/08	289	PARCIAL	15.285,70	4.799,71	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD RESPONSABILIDAD	INCLUIDAS HORAS COMPLEMENTARIAS
501045436872	EDUCADOR	07/02/11	289	PARCIAL	12.344,60	3.876,20	TRANSPORTE	INCLUIDAS HORAS COMPLEMENTARIAS
501033569934	EDUCADOR	14/10/14	289	PARCIAL	12.344,60	3.876,20	TRANSPORTE	INCLUIDAS HORAS COMPLEMENTARIAS

Y para que conste a los efectos oportunos, expido la presente en Zaragoza a 13 de julio de 2017



Fdo.: Francisco José Peña Segura

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de .....de .....de 2017



10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de 2017.

M

A continuación relacionamos, a instancia del departamento de Servicios Sociales del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, información laboral relativa a los/as trabajadores/as pertenecientes a esta empresa que en el momento actual desempeñan su prestación laboral vinculada a la gestión del CENTRO MUNICIPAL DE TIEMPO LIBRE SALTAPILLOS adjudicado mediante contrato público. El objeto de los datos relacionados es el de dar traslado a los posibles interesados, a través de los pliegos de prescripciones técnicas que regirán el próximo proceso de licitación del servicio referido, de los costes y condiciones laborales que deberían asumir orientativamente con aquellos trabajadores/as cuya subrogación fuera requerida.

A tal efecto debemos señalar que no puede entenderse la información trasladada como un "listado de personal a subrogar", puesto que esto será determinado, indisponiblemente para las posibles empresas antecesoras y sucesoras, por: la legislación laboral vigente en el momento efectivo de la subrogación y las condiciones laborales del personal adscrito al servicio en el mismo momento de la subrogación, no en el actual, dado que dichas condiciones pudieran sufrir modificaciones entre este momento y el de la posible subrogación.

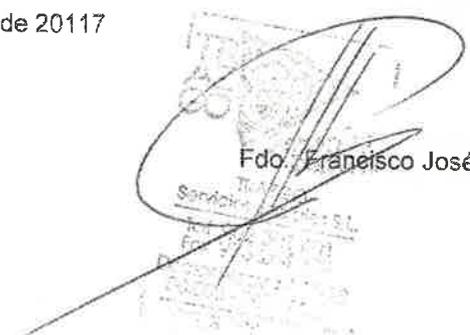
Así mismo debemos insistir en que la información relacionada a continuación lo es de los/as trabajadores/as adscritos a la prestación del servicio en estos momentos, pudiendo verse modificada la identidad de los/as mismos/as y/o sus condiciones entre este momento y el de la posible subrogación

CTL SALTAPILLOS- Convenio de aplicación: II CC MARCO ESTATAL DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

NAFF	CATEGORIA	ANTIGÜED	TIPO CONTRATO	TIPO DE DE JORNADA	SALARIO ANUAL	COSTE SEGURIDAD SOCIAL	COMPLEMENTOS INCLUIDOS	OBSERVACIONES
501011315710	EDUCADOR	10/06/09	200	PARCIAL	14.556,34	4.570,69	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD GASTOS DE VIAJE PLUS ACTIVIDAD	
501009980746	EDUCADOR	03/10/01	200	PARCIAL	16.511,34	5.184,56	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD GASTOS DE VIAJE PLUS ACTIVIDAD RESPONSABILIDAD	
441000504350	EDUCADOR	01/06/98	200	PARCIAL	13.330,13	4.185,66	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD GASTOS DE VIAJE PLUS ACTIVIDAD	REDUCCION CUIDADO HIJO

Y para que conste a los efectos oportunos, expido la presente en Zaragoza a 13 de julio de 20117

Fdo. Francisco José Peña Segura



10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales



M

A continuación relacionamos, a instancia del departamento de Servicios Sociales del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, información laboral relativa a los/as trabajadores/as pertenecientes a esta empresa que en el momento actual desempeñan su prestación laboral vinculada a la gestión de la LUDOTECA MUNICIPAL ESCONDECUCAS adjudicado mediante contrato público. El objeto de los datos relacionados es el de dar traslado a los posibles interesados, a través de los pliegos de prescripciones técnicas que regirán el próximo proceso de licitación del servicio referido, de los costes y condiciones laborales que deberían asumir orientativamente con aquellos trabajadores/as cuya subrogación fuera requerida.

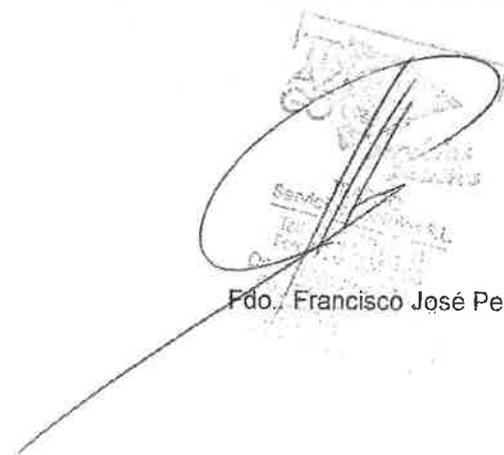
A tal efecto debemos señalar que no puede entenderse la información trasladada como un "listado de personal a subrogar", puesto que esto será determinado, indisponiblemente para las posibles empresas antecesoras y sucesoras, por: la legislación laboral vigente en el momento efectivo de la subrogación y las condiciones laborales del personal adscrito al servicio en el mismo momento de la subrogación, no en el actual, dado que dichas condiciones pudieran sufrir modificaciones entre este momento y el de la posible subrogación.

Así mismo debemos insistir en que la información relacionada a continuación lo es de los/as trabajadores/as adscritos a la prestación del servicio en estos momentos, pudiendo verse modificada la identidad de los/as mismos/as y/o sus condiciones entre este momento y el de la posible subrogación

LUDOTECA ESCONDECUCAS Convenio de aplicación: II CC MARCO ESTATAL DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

NAFF	CATEGORIA	ANTIGÜED	TIPO CONTRATO	TIPO DE DE JORNADA	SALARIO ANUAL	COSTE SEGURIDAD SOCIAL	COMPLEMENTOS INCLUIDOS	OBSERVACIONES
501010907502	EDUCADOR	31/03/07	289	PARCIAL	15.336,57	4.815,68	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD RESPONSABILIDAD	INCLUIDAS HORAS COMPLEMENTARIAS
501018072263	EDUCADOR	25/01/11	289	PARCIAL	12.394,32	3.891,82	TRANSPORTE	INCLUIDAS HORAS COMPLEMENTARIAS
501021023891	EDUCADOR	07/09/09	501	PARCIAL	12.647,49	3.971,31	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD	INCLUIDAS HORAS COMPLEMENTARIAS

Y para que conste a los efectos oportunos, expido la presente en Zaragoza a 13 de julio de 20117



Fdo. Francisco José Peña Segura

DILIGENCIA.- Para hacer constar  
 que esta propuesta fue aprobada  
 en la sesión del Gobierno de Zaragoza  
 de 10 de 10 de 2017

123

A continuación relacionamos, a instancia del departamento de Servicios Sociales del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, información laboral relativa a los/as trabajadores/as pertenecientes a esta empresa que en el momento actual desempeñan su prestación laboral vinculada a la gestión del CENTRO MUNICIPAL DE TIEMPO LIBRE Y LUDOTECA CAPUZÓN adjudicado mediante contrato público. El objeto de los datos relacionados es el de dar traslado a los posibles interesados, a través de los pliegos de prescripciones técnicas que regirán el próximo proceso de licitación del servicio referido, de los costes y condiciones laborales que deberían asumir orientativamente con aquellos trabajadores/as cuya subrogación fuera requerida.

A tal efecto debemos señalar que no puede entenderse la información trasladada como un "listado de personal a subrogar", puesto que esto será determinado, indisponiblemente para las posibles empresas antecesoras y sucesoras, por: la legislación laboral vigente en el momento efectivo de la subrogación y las condiciones laborales del personal adscrito al servicio en el mismo momento de la subrogación, no en el actual, dado que dichas condiciones pudieran sufrir modificaciones entre este momento y el de la posible subrogación.

Así mismo debemos insistir en que la información relacionada a continuación lo es de los/as trabajadores/as adscritos a la prestación del servicio en estos momentos, pudiendo verse modificada la identidad de los/as mismos/as y/o sus condiciones entre este momento y el de la posible subrogación

10-10-2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales



CTL Y LUDOTECA CAPUZON Convenio de aplicación: II CC MARCO ESTATAL DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

NAFF	PUESTO	ANTIGÜED	TIPO CONTRATO	TIPO DE DE JORNADA	SALARIO ANUAL	COSTE SEGURIDAD SOCIAL	COMPLEMENTOS INCLUIDOS	OBSERVACIONES
461050083543	EDUCADOR	06/06/05	200	PARCIAL	14.301,24	4.490,59	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD	
501010285183	EDUCADOR	11/08/08	200	PARCIAL	14.192,56	4.456,46	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD	EXCEDENCIA
501019839077	EDUCADOR	16/11/04	200	PARCIAL	10.795,80	3.389,88	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD	EXCEDENCIA REDUCC JORNACUIDADO HIJO
501025185595	EDUCADOR	07/12/05	200	PARCIAL	10.454,90	3.282,84	TRANSPORTE ANTIGÜEDAD	RIESGO EN EL EMBARAZO REDUCC JORANDA-
501053439877	EDUCADOR	03/04/17	510	PARCIAL	13.686,24	4.461,71	TRANSPORTE	INTERINIDAD EXCEDENCIA

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de 2017

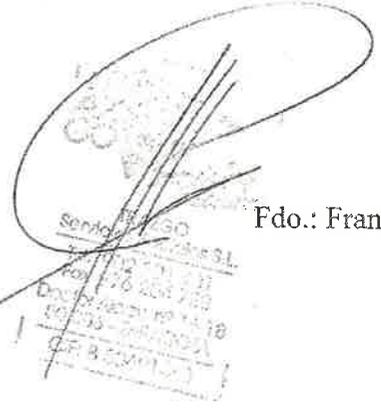
124

NAFF	PUESTO	ANTIGÜED	TIPO CONTRATO	TIPO DE JORNADA	SALARIO ANUAL	COSTE SEGURIDAD SOCIAL	COMPLEMENTOS INCLUIDOS	OBSERVACIONES
501033891751	EDUCADOR	29/06/2017	510	PARCIAL	10.248,12	3.340,89	TRANSPORTE	INTERINIDAD RIESGO EN EL EMBARAZO
501047295939	EDUCADOR	27/02/17	510	PARCIAL	10.248,12	3.340,89	TRANSPORTE	INTERINIDAD EXCEDENCIA
501033587213	EDUCADOR	26/05/14	289	PARCIAL	13.892,12	4.362,13	TRANSPORTE	INCLUIDAS HORAS COMPLEMENTARIAS
501016952521	EDUCADOR	24/07/13	289	PARCIAL	9.509,56	2.986,00	TRANSPORTE	RIESGO EN EL EMBARAZO REDUC JORNA CUIDO HIJO
500060094345	EDUCADOR	13/10/15	150	COMPLETA	17.839,92	5.601,73	TRANSPORTE PLUS RESPONSABILIDAD	
421001873294 MOYA	EDUCADOR	21/04/17	510	PARCIAL	9.432,72	3.075,07	TRANSPORTE	INTERINIDAD RIESGO EN EL EMBARAZO

10-10-2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales

Y para que conste a los efectos oportunos, expido la presente en Zaragoza a 13 de julio de 20117



Fdo.: Francisco José Peña Segura

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de ... de ... de ...

125

## Asociación Os Mesaches

DILIGENCIA.- Para hacer constar  
que esta propuesta fue aprobada  
en la sesión del Gobierno de Zaragoza  
de ..... de ..... de .....  
de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,





Victoria Motos, en calidad de coordinadora de la Asociación Os Mesaches, con C.I.F: G-50488840,

CERTIFICA QUE:

-Las condiciones laborales de los profesionales del Centro Municipal de Tiempo Libre Bárbol, son las que aparecen en la siguiente imagen y que est n contepiados en el CONVENIO DE LUDOTECAS Y CENTROS MUNICIPASLES DE TIEMPO LIBRE DE ARAGON.

SEGURIDAD SOCIAL	CONTRATO	CATEGORIA
JORNADA	SALARIO	SEG SOCIAL
<u>OBSERVACIONES</u>		
501011099579	INDEFINIDO TC	EDUCADOR SOCIAL
COMPLETA	17142.34	5365.55
501012716550	INDEFINIDO TC	EDUCADOR SOCIAL
COMPLETA	17142.34	5365.55
501013708071	INDEFINIDO TC	EDUCADOR SOCIAL
COMPLETA	17142.34	5365.55
501016670312	INDEFINIDO TC	EDUCADOR SOCIAL
COMPLETA	17142.34	5365.55
501038964750	INDEFINIDO TC	EDUCADOR SOCIAL
COMPLETA	16770.91	5249.29
5010115456476	INDEFINIDO TC	EDUCADOR SOCIAL
COMPLETA	17225.76	5391.66
EXCEDENCIA		
501035293706	INTERINIDAD TC	EDUCADOR SOCIAL
COMPLETA	16967.66	5249.29

Un Saludo  
Fernando Muñoz Lunate  
Departamento de Laboral

Zaragoza a 10 de Julio de 2017.

*Victoria Motos*  
VICARIA

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

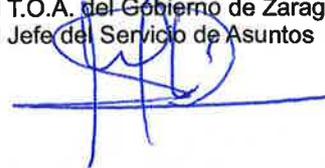
10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

*[Signature]*

## Asociación Educativa y de Tiempo Libre La Cigüeña

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**CONVENIO COLECTIVO:** ENSEÑANZA NO REGLADA

128

**CODIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN:** 50 106714161

1)

- **Nº COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:**(NAF 501019812102)
- **CATEGORIA PROFESIONAL:** EDUCADORA SOCIAL
- **ANTIGÜEDAD:** 02/01/2004
- **TIPO CONTRATO:** 100 CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO
- **JORNADA:** COMPLETA
- **SALARIO BRUTO ANUAL AÑO 2017:** 19.086,36 EUROS
- NO HAY PLUSES, SI UN INCENTIVO DE 50 EUROS MENSUALES
- NO HAY NINGUNA OBSERVACIÓN

2)

- **Nº COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:**(221004454032)
- **CATEGORIA PROFESIONAL:** EDUCADORA SOCIAL
- **ANTIGÜEDAD:** 01/09/2007
- **TIPO CONTRATO:** INDEFINIDO
- **JORNADA:** COMPLETA
- **SALARIO BRUTO ANUAL AÑO 2017:** 18.486,36 EUROS
- NO HAY PLUSES NI INCENTIVOS
- NO HAY NINGUNA OBSERVACIÓN

3)

- **Nº COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:** (501019246569)
- **CATEGORIA PROFESIONAL:** MONITORA
- **ANTIGÜEDAD:** 09/09/2009
- **TIPO CONTRATO:** CONTRATO INDEFINIDO
- **JORNADA:** COMPLETA
- **SALARIO BRUTO ANUAL AÑO 2017:** 14.445,96 EUROS
- NO HAY PLUSES NI INCENTIVOS
- NO HAY NINGUNA OBSERVACIÓN

Representante de la empresa: M<sup>a</sup> Teresa Calvo Per

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

Zaragoza a 26 de Junio de 2.017

Asoc. Educativa y de  
Tiempo Libre

10-10-2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

CIF: G- 50993633  
c/ Salduba nº 8  
Telf: 976- 500679

129

**Eulen, S.A.**

**DILIGENCIA.-** Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



DILIGENCIA - Para hacer constar que esta diligencia se celebró en la sesión del Gobierno de Zaragoza de fecha de 10 de 2017.

EULEN S.A.

NAFF	TIPO DE CONTRATO	JORNADA	CATEGORIA	ANTIGUEDAD	COMPLEMENTOS	SS
501038210776	501	40%	COORDINADORA	05/01/2016	1200	33,15%
501005962926	200	40%	MONITOR	03/10/2011	687,72	31,95%

CONVENIO ESTATAL EDUCATIVO DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

10-10-2017



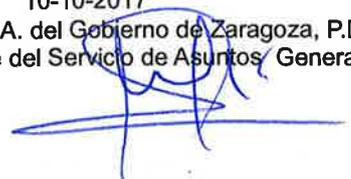
  
Fdo.: José Luis Cubelos Martín  
18.006.702-W

150

**Fundación Adunare**

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**DATOS TRABAJADORES CMTL ZARDACHO-OLIVER**

Nº.	Nº. S.S. TRABAJADOR	TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA PROFESIONAL	ANTIGÜEDAD	% JORNADA	SALARIO BRUTO 2017	COSTE SEGURIDAD SOCIAL	COSTE EMPRESA
1	501017925248	INDEFINIDO	EDUCADOR	24/06/2009	80,00%	17.867,11	5.610,27	23.477,39
2	501022037644	INDEFINIDO	EDUCADOR	27/06/2007	73,00%	16.303,74	5.119,37	21.423,11
3	501024696959	INDEFINIDO	EDUCADOR-COORDINADOR	12/01/2012	100,00%	25.517,21	8.012,40	33.529,61
4	501013227216	INDEFINIDO	EDUCADOR	01/07/2006	100,00%	22.333,89	7.012,84	29.346,73
5	501029577170	INDEFINIDO	EDUCADOR	02/07/2007	75,00%	16.750,42	5.259,63	22.010,05
6	501040663361	TEMPORAL	MONITOR	16/12/2013	80,00%	15.343,34	5.001,93	20.345,26
7	221008272091	TEMPORAL	MONITOR	22/03/2016	80,00%	15.343,34	5.001,93	20.345,26

CONVENIO COLECTIVO: CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2015-2017  
ACUERDO DE MEJORAS DE FUNDACIÓN ADUNARE

Zaragoza, 30 de junio de 2017

Fdo. María Jesús Ruiz Antorán  
Fundación Adunare



DILIGENCIA.- Para hacer constar  
que esta propuesta fue aprobada  
en la sesión del Gobierno de Zaragoza  
de ... de ... de 2017.

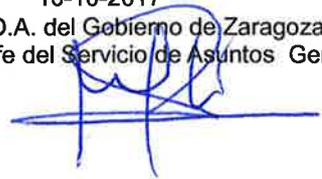
10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



**Prides, S. Cooperativa**

DILIGENCIA.- Para hacer constar  
que esta propuesta fue aprobada  
en la sesión del Gobierno de Zaragoza  
de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,





Programa de Responsabilidad y Desarrollo de los Centros de Tiempo Libre y Ludotecas

134

**A la Atención de:  
Servicios Sociales Comunitarios  
Ayuntamiento de Zaragoza**

Lista de personal para el proceso de contratación de Centros de Tiempo Libre y Ludotecas:

1. Todo el personal está contratado bajo el Convenio Colectivo del Sector de Ludotecas y Centros de Tiempo Libre, de gestión privada y titularidad pública en la comunidad de Aragón.
2. El coste presentado es el Salario Bruto Anual de cada trabajador para el 2017 previsto según los datos laborales percibidos hasta este mes de junio. Este Salario Bruto Anual incluye:
  - el salario de la jornada base de cada centro,
  - la paga extra prorrateada
  - el plus de transporte
  - los complementos fijos: los coordinadores perciben complemento de responsabilidad y algunos trabajadores perciben complemento ad-personam y complemento de antigüedad. Esta particularidad personal se refleja en el apartado "Observaciones" de la tabla.
3. Todos los trabajadores del listado perciben además, horas de ampliación sobre su jornada base, tales como: ampliación de horario de apertura en periodo vacacional, salidas y excursiones, proyectos complementarios, programaciones y evaluaciones, grandes eventos, formación...etc. representando una distribución irregular de la jornada y cobrándolas conforme son realizadas, hasta un máximo de la jornada anual según convenio.
4. La Jornada Base Semanal aparece en el cuadro de jornadas como jornada mínima semanal (entre 22 y 30 horas). Como todo el personal realiza las horas de ampliación de jornada base indicadas en apartado 3, asignadas a cada centro por el pliego de condiciones; y que el cómputo anual de las mismas lo permite, todos los trabajadores están contratados y cotizados a jornada completa, bajo acuerdo con comité empresa.
5. No se incluye el coste de seguridad social de la empresa, ni el de sustituciones por bajas, permisos, vacaciones y otras incidencias.

CENTRO : CMTL VOLTERETA							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
501022204362	100	15/11/2008	29H	EDUCADOR	15.508,80 €	COORDINACION + ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501010863042	100	24/01/2006	26H	EDUCADOR	12.408,48 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501036202573	189	19/01/2010	26H	EDUCADOR	12.100,44 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
441001153442	189	09/01/2013	26H	EDUCADOR	12.100,44 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501025557431	189	16/08/2014	26H	EDUCADOR	11.792,52 €		HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501013835888	189	01/05/2011	26H	EDUCADOR	12.100,44 €	INCL. ANTIG. (EXCEDENCIA)	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501015971003	410	15/06/2017	26H	EDUCADOR	11.792,52 €	INTERINIDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
CENTRO : CMTL TELARAÑA							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
501014374341	100	25/09/2007	29H	EDUCADOR	15.508,80 €	COORD+ANTIG. (BAJA MATERNAL)	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
500077597892	410	09/02/2014	26H	EDUCADOR	11.792,52 €	INTERINIDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501025222173	100	01/09/2007	29H	EDUCADOR	15.508,80 €	ANTIG+COORD SUPLENTE	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501016923219	100	07/06/2006	26H	EDUCADOR	12.408,48 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
221009153579	100	10/06/2010	26H	EDUCADOR	12.100,44 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501012889029	189	01/11/2012	26H	EDUCADOR	12.100,44 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)

DILIGENCIA. Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

PRIDES S. COOP. C/ Mariano Baselga 3, local 50015-Zaragoza

Tfno: 976 131 061

10-10-2017  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

AST

CENTRO : CMTL VENDAVAL							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
501020222229	100	04/12/2007	29H	EDUCADOR	15.508,80 €	COORDINACION + ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501013439000	100	12/06/2007	26H	EDUCADOR	12.408,48 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501028950613	100	01/04/2009	26H	EDUCADOR	12.408,48 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501015237136	100	01/11/2008	26H	EDUCADOR	12.408,48 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
CENTRO : CMTL LA SABINA							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
501006610604	100	07/01/2010	30H	EDUCADOR	17.298,84 €	COORD.+ADPERS.+ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501003460427	100	10/02/2008	26H	EDUCADOR	12.408,48 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501029665379	100	30/06/2010	26H	EDUCADOR	12.100,44 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
CENTRO : LUDOTECA CHIFLO							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
501021275182	100	05/10/2002	26H	EDUCADOR	15.180,48 €	COORD.+ADPERS.+ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501005902908	100	21/08/2004	22H	EDUCADOR	10.058,64 €		HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501010615993	100	11/09/2011	22H	EDUCADOR	10.366,56 €	INCLUYE ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
CENTRO : LUDOTECA BOLINCHE							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
421002146211	100	16/06/2010	25H	EDUCADOR	13.467,00 €	COORDINACION + ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
440020482507	100	25/07/2005	16H	EDUCADOR	8.381,88 €	ANTIGU.+REDUCC. JORNADA	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501024859738	189	01/03/2012	22H	EDUCADOR	10.366,56 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
CENTRO : CMTL COMETA							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
501009851313	100	06/08/2002	26H	EDUCADOR	14.516,52 €	COORDINACION + ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
500071021090	100	17/09/2002	23H	EDUCADOR	11.416,20 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501032515159	189	01/06/2011	23H	EDUCADOR	10.800,12 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
CENTRO : CMTL TRAGALDABAS							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
501016475096	100	01/07/2005	26H	EDUCADOR	14.208,48 €	COORDINACION + ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
441003046558	189	01/10/2010	23H	EDUCADOR	10.800,12 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501010537585	100	25/03/2008	23H	EDUCADOR	11.416,20 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
CENTRO : CMTL SAN JOSE (HORMIGA Y EL DADO)							
N.A.F.	TIPO DE CONTRATO	ANTIGÜEDAD	JORNADA H/S	CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES SALARIO INCLUYE	PLUSES A AÑADIR A SALARIO
501016464790	100	27/02/2006	26H	EDUCADOR	14.208,48 €	COORDINACION + ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501010905781	189	01/11/2009	23H	EDUCADOR	10.800,12 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501031475946	100	07/11/2007	23H	EDUCADOR	11.108,16 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501015629782	100	23/10/2007	23H	EDUCADOR	11.108,16 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501019837764	100	03/01/2006	23H	EDUCADOR	11.108,16 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501014889754	100	01/10/2009	23H	EDUCADOR	10.800,12 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)
501017710434	189	29/07/2011	23H	EDUCADOR	10.800,12 €	ANTIGÜEDAD	HORAS AMPLIACION (APARTADO 3º)

PRIDES S. COOP. C/ Mariano Baselga 3, local 50015-Zaragoza Tfn: 976 010 000

FECHA 30 de junio de 2017

10-10-2017

El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

**Gabinete Técnico de Trabajo Social, S.L.**

**DILIGENCIA.-** Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de 2017.

## PERSONAL BIRABOLAS

Fecha : 27/06/2017

Número seguridad social	Categoría	Fecha alta	Fecha final contrato	contrato	% de jornada	salario anual	coste seg.social
1 500078191818	EDUCADOR	01-07-2011		200	91,66	17.850,84	5.712,27
2 501002813961	EDUCADOR	01-07-2011		200	91,66	17.864,16	5.716,53
3 501006501678	EDUCADOR	01-07-2011		200	91,66	17.864,16	5.716,53
4 501013927333	EDUC SOCIAL	01-07-2011		200	83	16.036,44	5.131,66
5 441003001694	EDUC SOCIAL	01-07-2011		200	83	15.697,9	5.023,33
coordinacion anual						1.531,4	490,06

### OBSERVACIONES

la coordinación se realiza en el centro de forma rotativa. Solo cobra el plus el coordinador.

El convenio colectivo de referencia es el de Ludotecas y centros de tiempo libre de gestión privada y titularidad pública en la Comunidad de Aragón.

Respecto a las tablas salariales y actualización existe un acuerdo entre empresa y trabajadores.

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



## Asociación Cultural As Purnas

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



.- C.M.T.L. CANTALOBOS  
.- Expte 982.024/2016

AL SERVICIO DE SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS  
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

Servicio de Servicios Sociales Comunitarios  
Pza. San Carlos nº 4  
50006 Zaragoza

ASOCIACION CULTURAL "AS PURNAS", con CIF G-50908458 y con domicilio en Zaragoza, C/ Cantín y Gamboa nº 17-19, 3º B, comparece en el expediente nº 982.024/2016 y como mejor proceda DICE:

Que se ha recibido requerimiento en el expediente reseñado, en el que se solicita determinada información respecto de las circunstancias y datos necesarios sobre el personal a subrogar en la contratación del "SERVICIO DE DESARROLLO Y EJECUCION DEL PROYECTO EDUCATIVO DE CTL CANTALOBOS".

Que evacuando el traslado conferido, en tiempo y forma se presenta este escrito para proceder a

**COMUNICAR**

**PRIMERO.- LISTA QUE CONTIENE LAS CIRCUNSTANCIAS Y DATOS NECESARIOS SOBRE EL PERSONAL A SUBROGAR, EN SU CASO.**

Las circunstancias del personal a subrogar son las siguientes:

1. Categoría: COORDINADOR.  
Nº de afiliación: 430054521444  
Antigüedad: 01.08.2002  
Tipo de Contrato: Indefinido  
Tipo de jornada: Completa (100%)  
Salario Bruto: 23.594,58 Euros  
Costes de Seguridad Social de la empresa: 7.444,08 Euros

2. Categoría: EDUCADOR SOCIAL.  
Nº de afiliación: 501000279332  
Antigüedad: 11.09.2006  
Tipo de Contrato: Indefinido  
Tipo de jornada: Completa (100%)  
Salario Bruto: 17.356,92 Euros  
Costes de Seguridad Social de la empresa: 5.461,08 Euros

3. Categoría: EDUCADOR SOCIAL.  
Nº de afiliación: 501017387102  
Antigüedad: 27.09.2007  
Tipo de Contrato: Indefinido  
Tipo de jornada: Completa (100%)

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 10 de 10 de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Salario Bruto: 17.362,32 Euros  
 Costes de Seguridad Social de la empresa: 5.477,76 Euros

4. Categoría: EDUCADOR SOCIAL.  
 Nº de afiliación: 481021337054  
 Antigüedad: 07.02.2007  
 Tipo de Contrato: Indefinido  
 Tipo de jornada: Completa (100%)  
 Salario Bruto: 17.901,72 Euros  
 Costes de Seguridad Social de la empresa: 5.648,04 Euros

5. Categoría: EDUCADOR SOCIAL.  
 Nº de afiliación: 501061048721  
 Antigüedad: 27.06.2017  
 Tipo de Contrato: Eventual por circunstancias de la producción  
 Tipo de jornada: Parcial (76.20%)  
 Salario Bruto: 11.551,32 Euros  
 Costes de Seguridad Social de la empresa: 3.783,06 Euros

6. Categoría: EDUCADOR SOCIAL.  
 Nº de afiliación: 261010331659  
 Antigüedad: 27.06.2017  
 Tipo de Contrato: Eventual por circunstancias de la producción  
 Tipo de jornada: Parcial (76.20%)  
 Salario Bruto: 11.551,32 Euros  
 Costes de Seguridad Social de la empresa 3.783,06 Euros

#### SEGUNDO.- NO EXISTE PERSONAL DIRECTIVO INCLUIDO EN LA LISTA.

No puede excluirse de la lista contenida en el apartado anterior a ninguno de los allí relacionados, puesto que se trata en todos los casos de personal trabajador por cuenta ajena y ninguno de ellos es personal directivo.

#### TERCERO.- COORDINADOR DEL EQUIPO.

La persona señalada con el número 1 de la lista contenida en el apartado Primero de este escrito, el que desempeña funciones de COORDINADOR, por su dedicación como tal durante 156 horas al año, percibe una remuneración bruta de 1.496,04 euros brutos anuales (cantidad ya incluida en los 23.594,58 euros que percibe como salario bruto total al año). El resto de salario que percibe lo es por la retribución de su trabajo como EDUCADOR, en atención a sus cualidades singulares que aporta el trabajador.

#### CUARTO.- CONVENIO COLECTIVO.

I Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de .....6 de .....10 de .....2017

10-10-2017  
 El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
 El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

Por lo expuesto,

A V.E. SOLICITO: Que teniendo por presentado este escrito con los documentos que lo acompañan, se sirva admitirlo y en su virtud tener por evacuado en tiempo y forma el trámite conferido a los efectos oportunos.

Zaragoza a 30 de Junio de 2017.

  
Fdo. Marta Ruiz de Gopegui Beamonte

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,





DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 10 de octubre de 2017

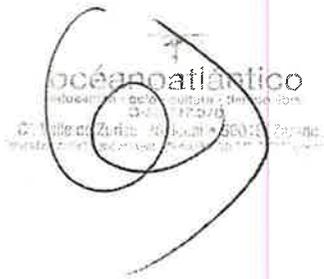


oceanoatlántico

CTL ARIANTA

N.A.F	CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	TIPO DE CONTRATO	% PARCIALIDAD	SALARIO BRUTO ANUAL	
50/0079456353	EDUCADOR SOCIAL	20/12/1993		289	0,8056	14669,76
50/1010787058	EDUCADOR SOCIAL	05/02/2008		289	0,9166	16316,28
50/1013941376	EDUCADOR SOCIAL	09/01/2007		189	COMPLETA	17800,92
50/1017601512	EDUCADOR SOCIAL	20/05/2008		289	0,8056	14338,56

Convenio colectivo del sector de ludotecas y centros de tiempo libre de gestion y titularidad pública de la Comunidad de Aragón



El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

10-10-2017

144

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017.



océanoatlántico

CTL GUSARAMIX

N.A.F	CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	TIPO DE CONTRATO	% PARCIALIDAD	SALARIO BRUTO ANUAL
09/1008258163	EDUCADOR SOCIAL	28/10/2008	289	0,9166	16573,68
01/1001583887	EDUCADOR SOCIAL	21/06/2002	100	COMPLETA	18209,64
50/1002869838	EDUCADOR SOCIAL	14/04/1997	100	0,9166	16081,08

Convenio colectivo del sector de ludotecas y centros de tiempo libre de gestion y titularidad pública de la Comunidad de Aragón



10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

jas

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ... de ... de 2017



océanoatlántico

LUDOTECA AMBULANTE

N.A.F	CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	TIPO DE CONTRATO	% PARCIALIDAD	SALARIO BRUTO ANUAL
50103783752*	COORDINADOR	19/06/2006	289	0,7792	12023,52
50102322257	COORDINADOR	13/06/2016	510	0,7792	9869,28

\* En situación de baja por lactancia

Convenio colectivo del ocio educativo y de animación sociocultural



El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

10-10-2017

jug

167

**INSTRUCCION DEL VICEALCALDE-CONSEJERO DEL AREA DE  
PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y HACIENDA SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PARA  
LA GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DE SERVICIOS.**

Tras la reforma laboral de 2006, que introdujo cambios en los artículos 42 y 43 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Abogacía General del Estado publicó su Circular Laboral 2/2007, en la que establecía pautas a seguir a la hora de la celebración de contratos administrativos de servicios, tanto en la fase previa a la adjudicación, como durante su ejecución, a fin de evitar que la jurisdicción social pueda declarar situaciones de cesión ilegal de trabajadores en la Administración Pública, derivadas de dichos contratos administrativos.

Por su parte, el Tribunal de Cuentas elevó a las Cortes Generales una Moción sobre la necesidad de evitar los riesgos de que los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración, por las condiciones en que se desarrolla la actividad contratada, se conviertan en personal laboral de la Administración contratante en virtud de sentencias judiciales, que motivó la aprobación de la Resolución de 27 de octubre de 2010 (BOE de 18 de enero de 2011), por la Comisión Mixta de las Cortes Generales para las relaciones con el Tribunal de Cuentas.

En dicha Resolución se insta a las Administraciones Públicas a instrumentar los mecanismos necesarios para atajar aquellas prácticas que han venido llevándose a cabo durante los últimos años en las contrataciones de servicios, por cuanto la declaración de la cesión ilegal, que ofrece al trabajador el derecho a adquirir la condición de fijo en la empresa cedente o cesionaria, da lugar, en caso de decantarse por la cesionaria, en este caso una Administración Pública, a adquirir la condición de personal laboral indefinido no fijo.

Esta circunstancia se opone de manera notoria a lo establecido en nuestra Constitución, que prevé en su artículo 103.2, que el acceso a la función pública debe hacerse conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de procedimientos, tal y como recoge la Ley 7/2007, de 12 de abril, en su artículo 55, que garanticen, además de esos principios, la publicidad y la transparencia, así como la imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección.

### 1. **Ámbito de aplicación**

La presente instrucción, y los criterios que en ella se contienen, serán de aplicación en el Ayuntamiento de Zaragoza así como en sus organismos autónomos.

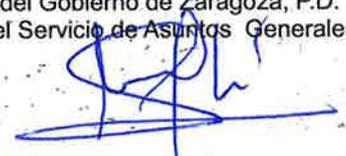
### 2. **Principios de actuación**

Siguiendo las propuestas del Tribunal de Cuentas sobre la materia, asumidas por las Cortes Generales en su Resolución de 27 de octubre de 2010, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas y publicada en el BOE el 18 de enero de 2011, se atenderá a los siguientes principios de actuación:

1. Se evitará, tanto por los órganos gestores de personal como por los responsables de la gestión de los servicios, el recurso a la contratación de servicios externos para suplir la carencia de medios personales cuando se trate de hacer frente a necesidades permanentes de personal, relacionadas con el ejercicio de las competencias que tenga atribuidas la entidad u órgano de que se trate.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017

El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



2. En los pliegos de prescripciones técnicas, así como en los de cláusulas administrativas particulares, de los contratos de servicios y de los que se celebren en su caso, con empresas de trabajo temporal, se determinarán con precisión las prestaciones a realizar, no deben tener carácter difuso o ser actividades meramente accesorias difícilmente diferenciables de las actividades ordinarias de la administración y no deben concebirse como contrataciones destinadas a integrar personal en los equipos de trabajo de personal propio, de manera que se evite el riesgo de que se consolide como personal del organismo contratante el procedente de las citadas empresas. Con la misma finalidad, deberá cuidarse también que su ejecución no se desvíe de lo pactado, así como el cumplimiento de su plazo de duración y de las prórrogas.
  
3. Los responsables de la gestión de los servicios para cuya ejecución se recurre a la contratación externa se abstendrán de realizar, durante la ejecución de los contratos, acto alguno que, conforme a la interpretación que viene realizándose en sede judicial, pueda conducir al reconocimiento de una situación de cesión ilegal, con las consecuencias que se anudan a este reconocimiento. En especial, deberán respetar, durante dicha ejecución, el poder de dirección que corresponde al empresario, absteniéndose de asumir funciones directivas, señaladamente mediante la impartición directa de órdenes e instrucciones, sobre el personal de la empresa concertada, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación en orden a la ejecución de los contratos.  
Además, tanto en la fase previa a la adjudicación del contrato como durante la ejecución del mismo, se seguirán las pautas que se establecen en la Circular Laboral 2/2007, de la Abogacía General del Estado, sobre cesión ilegal de trabajadores tras la reforma laboral de 2006, para evitar que se pueda declarar tal cesión, y se vigilará especialmente que, en un análisis de indicios esenciales y accidentales, no concurra ninguno de aquéllos de los que se pueda presumir que existe cesión ilegal, y que se recogen detalladamente en la mencionada Circular.

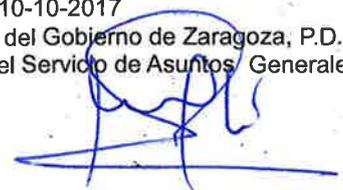
### 3. Buenas prácticas en la fase de formalización de los contratos

1. La contratación de servicios externos ha de circunscribirse exclusivamente a los supuestos en que se encuentre debidamente justificada, no pudiendo ser objeto de estos contratos aquellos servicios que impliquen el ejercicio de la autoridad inherente a los poderes públicos.
  
2. El objeto del contrato deberá ser la prestación integral de un servicio, incluyendo la aportación de funciones de organización e iniciativa para garantizar el cumplimiento del mismo.
  
3. Los pliegos de prescripciones técnicas y los pliegos de cláusulas administrativas particulares deberán determinar con precisión las prestaciones a realizar.

En ellos deberá consignarse la obligación por parte de la empresa adjudicataria de designar al menos un coordinador técnico o responsable, perteneciente a la plantilla del contratista, que sea el encargado de la dirección del proyecto, así como de impartir directamente las órdenes e instrucciones de trabajo al resto de trabajadores de la empresa adjudicataria.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de ..... de ..... de ..... de ..... de ..... de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



Asimismo, los pliegos deberán hacer constar el compromiso de la empresa contratista para ejercer de modo real, efectivo y periódico el poder de dirección inherente a todo empresario en relación con sus trabajadores, asumiendo la negociación y pago de los salarios, la concesión de permisos, licencias y vacaciones, sustituciones, obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, imposición -cuando proceda- de sanciones disciplinarias, y cuantos efectos de Seguridad Social se deriven, en particular el abono de cotizaciones y el pago de prestaciones, y cuantos otros derechos y obligaciones se deriven de la relación contractual entre empleado y empleador.

4. Con carácter general, la prestación de los servicios derivados de un contrato administrativo se prestarán en dependencias o instalaciones propias del empresario contratista, y sólo con carácter excepcional podrán prestarse dichos servicios en algunos de los centros dependientes del Ayuntamiento o sus organismos autónomos, haciendo constar las razones que motiven este extremo en los pliegos del contrato.
5. En el caso de la contratación de servicios que se presten de manera continuada en los centros de trabajo, con carácter previo al inicio de la prestación contratada, el responsable de la Administración deberá comprobar la afiliación y alta en la Seguridad Social de los trabajadores que el empresario contratista ocupen en los mismos.<sup>1</sup>

Así mismo, habrá de dotarse a este personal de espacios de trabajo diferenciados de aquellos que ocupa el personal funcionario y laboral dependiente del Ministerio o de sus organismos autónomos.

6. Estas premisas serán de aplicación también para el personal de aquellas entidades que, en virtud de una encomienda de gestión, realicen actividades de carácter material, técnico o de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.1.n) y 24.6 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

#### 4. Buenas prácticas en la fase de ejecución

1. Los responsables de la Administración deberán ajustarse en todo momento a lo establecido en el contrato, velando porque la ejecución del mismo no se desvíe de lo pactado, así como por el cumplimiento de su plazo de duración y, en su caso, de las prórrogas.

Igualmente, dichos responsables se abstendrán de asumir funciones directivas, dictar órdenes o impartir instrucciones concretas y directas sobre el personal de la empresa, haciéndolo en todo caso a través de la persona que sea designada como coordinador técnico, conforme a lo establecido en los pliegos del contrato.

Cualquier comunicación que el personal de las empresas contratistas o que, en virtud de una encomienda de gestión haya de prestar sus servicios en alguno de los centros de trabajo pertenecientes al Ayuntamiento o a sus organismos autónomos, deba mantener con los responsables de la Administración habrá de hacerse en todo caso a través del coordinador técnico o interlocutor designado al efecto, que será también el responsable de controlar la asistencia del personal al lugar de trabajo, del cumplimiento

10-10-2017

<sup>1</sup> De conformidad con el Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regulación y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas (BOE del 6 de mayo de 2011) y el artículo 10.1.1. del Reglamento del Servicio de Asuntos Generales, para hacer constar

que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017



de las normas laborales de su empresa, y de la distribución de las vacaciones de manera que el servicio a prestar no se vea afectado.

Todo ello, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación en orden a la ejecución de los contratos, o la necesaria coordinación de la prestación integral del servicio pues, como propietario del centro o lugar de trabajo, responsable de lo que en él suceda a efectos de prevención de riesgos laborales, o encargado de fijar los horarios de apertura y cierre de las instalaciones, habrá de asumir ciertas responsabilidades que consecuentemente afectarán también a las contrataciones.

2. El coordinador técnico o interlocutor será también el encargado de informar al responsable de la Administración de aquellas personas a su cargo que dejen de prestar servicios, con el fin de proceder a la baja de aquellos medios materiales de los que se les hubiera dotado para el correcto desempeño de los trabajos encomendados, así como el resto de medidas que correspondan.
3. El personal de las empresas contratistas, o el que en virtud de una encomienda de gestión preste sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento o sus organismos públicos no podrá tener acceso a los siguientes servicios:
  - Cursos de formación, salvo los obligatorios en materia de prevención de riesgos laborales
  - Uso del servicio médico, salvo en casos de urgencia debidamente justificados
  - Programas socio-culturales o prestaciones de acción social
  - Acceso al correo electrónico corporativo. En caso de que se les deba asignar una cuenta de correo electrónico, en la dirección de correo deberá dejarse constancia de que se trata de personal externo.
  - Tarjetas de control de acceso de empleados públicos, dotándoseles, en su caso, de una autorización especial de entrada. En ningún supuesto el control de acceso a las instalaciones podrá suponer un control horario del personal de la empresa contratista.
4. En ningún caso los trabajadores de las empresas contratistas, ni aquellos que presten servicios en virtud de una encomienda de gestión, podrán percibir indemnizaciones por razón de servicio.

### 5. Modelo de cláusula a incluir en los pliegos

Para cumplir esta Instrucción en cuanto al nuevo contenido que debe figurar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, los órganos de contratación deberán añadir en ellos, salvo excepciones justificadas, la cláusula recogida en el Anexo a esta Instrucción (o, con las adaptaciones necesarias, podrá añadirse una cláusula equivalente en los acuerdos de encomienda de gestión).

Deberá quedar constancia en la documentación contractual que la presente instrucción servirá como documento interpretativo en caso de conflicto.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de 10 de 2017.

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



## 6. Responsabilidad

La inobservancia de las buenas prácticas recogidas en esta Instrucción podrá dar lugar, si hubiere razones para ello, a la exigencia de las oportunas responsabilidades disciplinarias de los empleados públicos infractores, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

I.C. Zaragoza, 9 de octubre de 2012.

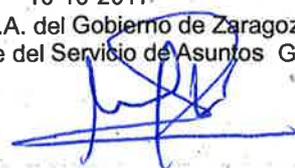
**EL VICEALCALDE Y CONSEJERO DEL ÁREA DE  
PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y HACIENDA**



Fdo.: Fernando Gimeno Marín.

DILIGENCIA.- Para hacer constar  
que esta propuesta fue aprobada  
en la sesión del Gobierno de Zaragoza  
de ..... de ..... de .....

10-10-2017.  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



ANEXO

MODELO DE CLAUSULA A INCLUIR EN LOS PLIEGOS

Cláusula xx: Reglas especiales respecto del personal laboral de la empresa contratista:

1. En relación con los trabajadores destinados a la ejecución de este contrato, la empresa contratista asumirá la obligación de ejercer de modo real, efectivo y continuo el poder de dirección inherente a todo empresario. En particular, asumirá la negociación y pago de los salarios, la concesión de permisos, licencias y vacaciones, las sustituciones, las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, la imposición - cuando proceda- de sanciones disciplinarias, las obligaciones en materia de Seguridad Social, incluido el abono de cotizaciones y el pago de prestaciones, así como cuantos derechos y obligaciones se deriven de la relación contractual entre empleado y empleador.
2. La empresa contratista estará obligada a ejecutar el contrato en sus propias dependencias o instalaciones salvo que, excepcionalmente, sea autorizada a prestar sus servicios en las dependencias administrativas. En este caso, el personal de la empresa contratista ocupará espacios de trabajo diferenciados del que ocupan los empleados públicos. Corresponde también a la empresa contratista velar por el cumplimiento de esta obligación. En el cuadro de características del pliego deberá hacerse constar motivadamente la necesidad de que, para la ejecución del contrato, los servicios se presten en las dependencias administrativas.
3. La empresa contratista deberá designar al menos un coordinador técnico o responsable, integrado en su propia plantilla, que tendrá entre sus obligaciones las siguientes:
  - a) Recibir y transmitir cualquier comunicación que el personal de la empresa contratista deba realizar a la Administración en relación con la ejecución del contrato se realizará a través del coordinador, técnico o interlocutor designado al efecto.
  - b) Controlar el cumplimiento de las normas laborales de la empresa, en particular en materia de asistencia del personal al lugar de trabajo y disfrute de vacaciones, de manera que no se perturbe la prestación del servicio contratado.
  - c) Informar a la Administración de los empleados del contratista que dejen de estar adscritos a la ejecución del contrato, en especial a los efectos de poder gestionar adecuadamente los medios de trabajo de que aquellos hubieran dispuesto.
4. El personal de las empresas contratistas, o el que en virtud de una encomienda de gestión preste sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento o sus organismos públicos no podrá tener acceso a los siguientes servicios:
  - a) Cursos de formación, salvo los obligatorios en materia de prevención de riesgos laborales
  - b) Uso del servicio médico, salvo en casos de urgencia debidamente justificados
  - c) Programas socio-culturales o prestaciones de acción social
  - d) Acceso al correo electrónico corporativo. En caso de que se les deba asignar una cuenta de correo electrónico, en la dirección de correo deberá dejarse constancia de que se trata de personal externo.
  - e) Tarjetas de control de acceso de empleados públicos, dotándoseles, en su caso, de una autorización especial de entrada. En ningún supuesto el acceso a las instalaciones podrá suponer un control horario del personal de la empresa contratista.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de .....de .....de .....de 2017

El J.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,



## III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7946** Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural.

Visto el texto del Convenio colectivo del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural, (Código Convenio: 99100055012011) que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 2015, de una parte por FOESC, AEEISSS y ANESOC en representación de las empresas del sector, y de otra por FE-CCOO y FSP-UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de julio de 2015.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### II CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

Determinación de las partes: Este convenio colectivo se pacta entre la organización patronal Federación Estatal de Organizaciones Empresariales de Ocio Educativo y Animación Sociocultural (FOESC), la Asociación Nacional de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural (ANESOC), la Asociación Española de Entidades de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISSS) y las organizaciones sindicales, la Federación de Enseñanza de CCOO (FE-CCOO) y la Federación de Servicios Públicos de UGT (FSP-UGT).

#### CAPÍTULO 1

##### Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera relativa a las Comunidades Autónomas, dada su naturaleza normativa y de eficacia general en los términos previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores su contenido obligará a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia, sin que resulte de aplicación a los mismos ningún otro convenio de sector. Excepción hecha de las exclusiones explícitas reflejadas en el artículo 4.

**DILIGENCIA.-** Para hacer constar que esta propuesta fue aprobada en la sesión del Gobierno de Zaragoza de 6 de julio de 2017

10-10-2017  
El T.O.A. del Gobierno de Zaragoza, P.D.  
El Jefe del Servicio de Asuntos Generales,

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades, privadas, dedicadas a la prestación de servicios de ocio educativo y animación sociocultural, dirigidas a la infancia y juventud, personas adultas y personas mayores. Las prestaciones de servicios reguladas en este convenio consisten en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educar integralmente a la persona, cuya actividad principal comprenda alguna de las siguientes actividades:

a) Actividades de educación en el ocio, actividades de educación no formal, de guardia y custodia en periodo de transporte escolar, actividades educativas en el comedor escolar, de patio, extraescolares y aulas matinales, refuerzo escolar, campamentos urbanos,...

b) Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales y educativos, tanto de equipamientos como de programas socioculturales, como los dirigidos a centros cívicos y culturales, centros de animación y centros socioculturales de Personas Mayores, animación deportiva, bibliotecas, salas de lectura y encuentro, equipamientos juveniles, servicios de información juvenil, ludotecas, centros de tiempo libre, museos, semanas culturales, exposiciones, talleres, actividades de dinamización del patrimonio y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y acontecimientos de acción sociocultural y cultural de educación en el tiempo libre,...

c) Casas de colonias y albergues infantiles y juveniles, campamentos, centros de interpretación ambiental, actividades y programas de educación medioambiental y otros equipamientos, actividades asimilables a los anteriores y servicios educativos al aire libre en el entorno natural y urbano.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo que se considera incluida cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

Quedan excluidas del ámbito funcional aquellas actividades de acción e intervención social encaminadas a detectar, paliar y corregir situaciones de riesgo de exclusión social. Así mismo quedan excluidas aquellas actividades de educación e interpretación ambiental no integradas en programas de ocio educativo y animación sociocultural.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entra en vigor desde la fecha de su publicación en el «BOE». El período de vigencia de este convenio es desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, fecha en la cual, si no ha sido denunciado, se entenderá que se prorroga año por año, y, si ha sido objeto de denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

La totalidad del articulado del convenio continuará vigente desde la denuncia del presente convenio hasta la firma del próximo.

#### Artículo 4. Ámbito personal.

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) El personal funcionario o laboral de servicios de la Administración del Estado, de las Administraciones Autonómicas y Municipales.

b) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio y, consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquellas.

#### Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

El presente convenio colectivo se ha negociado al amparo del artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector del ocio educativo y la animación sociocultural, a través de la estructura siguiente:

- a) Convenio colectivo marco estatal, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional tipificado en el artículo 2 de este capítulo.
- b) Convenios colectivos territoriales, ya sean éstos autonómicos y/o provinciales.
- c) Convenios colectivos de empresas.
- d) Acuerdos sobre materias concretas.

Este Convenio colectivo marco estatal y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en los ámbitos anteriormente referidos, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio colectivo marco estatal modificar las materias no disponibles de éste, salvedad hecha de las exclusiones reflejadas en la Disposición adicional primera.

A estos efectos se considerarán materias no negociables e indisponibles para ámbitos inferiores: el periodo de prueba, los grupos profesionales, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre la movilidad geográfica, así como una jornada máxima superior establecida en el presente convenio, salvedad hecha de las exclusiones reflejadas en la Disposición Adicional Primera.

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan su voluntad de que el mismo sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de ocio educativo y animación sociocultural; a tal efecto, acuerdan que las empresas con convenios colectivos de empresa o grupo de empresas se remitan a este convenio colectivo en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán, además, la adhesión a éste de dichos convenios mediante pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

Conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en los convenios colectivos de ámbito inferior a este convenio colectivo y superior al de los ámbitos de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenios o acuerdos sobre materias reguladas en el presente convenio siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Estos convenios colectivos se remitirán al II Convenio colectivo marco estatal en las materias reguladas en éste, en calidad de derecho supletorio o en aquellas materias calificadas de derecho mínimo necesario. Establecerán los convenios colectivos referidos en este punto la adhesión o articulación al II Convenio colectivo marco estatal de dichos convenios mediante los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

En el supuesto referido en el párrafo anterior, son materias no negociables e indisponibles para los citados ámbitos las especificadas en el presente artículo.

#### Artículo 6. Convenio y acuerdos de ámbito inferior.

El presente convenio reconoce la regulación de los convenios, pactos y acuerdos colectivos de ámbito inferior cuya vigencia, aplicación y ámbitos de aplicación definirán su vinculación con el Convenio colectivo marco estatal y de éste con aquellos.

En los ámbitos autonómicos de negociación podrán alcanzarse los acuerdos en materia retributiva y otras materias que consideren convenientes las partes legitimadas para ello. Para que estos posibles acuerdos alcancen efectividad deberán ser tomados por

las organizaciones sindicales y patronales de conformidad con los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos de empresa a que se refieren el presente artículo deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo marco estatal para su registro y depósito.

Los acuerdos, pactos o convenios desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del artículo 1.º de este convenio colectivo crearán Comisiones Paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados por el propio ámbito, en cuyo caso las consultas que les correspondan deben dirigirse a la citada Comisión como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas.

#### Artículo 7. Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de diferentes ámbitos deben resolverse en favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en el convenio colectivo supraempresarial específico basándose en el denominado principio de especialidad, salvo lo previsto en el apartado 2 del propio artículo 84 del ET que especifica «La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, grupo de empresas o una pluralidad de empresas, vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 del ET, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»

#### Artículo 8. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones laborales de carácter general.

#### Artículo 9. Mediación y arbitraje.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

## Artículo 10. Derechos «ad personam».

Deben respetarse como derechos «ad personam», las condiciones más ventajosas en cómputo global, reconocidas en los contratos de trabajo que estaban vigentes a la entrada en vigor del presente convenio cuando concurriendo en la condición de homogeneidad, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

La diferencia salarial entre las tablas pactadas en el actual convenio y los salarios percibidos anteriormente al presente convenio, quedarán como complementos «ad personam» no compensables ni absorbibles. A dicho complemento «ad personam» no se le aplicará los incrementos pactados durante la vigencia del presente convenio.

## Artículo 11. Garantía de las condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantados individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio deben respetarse íntegramente.

## CAPÍTULO 2

### Comisión Paritaria

## Artículo 12. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras firmantes de este convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las organizaciones representativas firmantes del presente convenio, acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por miembros de cada una de ellas; de entre ellos elegirán una presidencia y una secretaria.

La Comisión Paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las funciones anteriores no debe obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede de FOESC, avda. de Córdoba, n.º 21, 28026 Madrid.

Las consultas emitidas a la Comisión Paritaria, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el anexo 3 de este convenio.

Ambas partes convienen en poner en conocimiento a la Comisión Paritaria de todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y la aplicación del convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista.

Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y se requiere para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 50 % de cada una de las representaciones. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes.

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales firmantes el convenio.

En ambos casos, la convocatoria debe hacerse por escrito, con una antelación mínima de diez días laborables con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Durante los primeros seis meses de vigencia de este convenio la comisión paritaria del mismo, se compromete a elaborar un «Catálogo de actividades del ámbito funcional del convenio organizado por áreas y/o actividades», que se publicará.

### CAPÍTULO 3

#### La organización del trabajo

##### Artículo 13. Facultades y responsabilidades.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, la cual es responsable de su uso ante la autoridad competente, sin perjuicio del derecho de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

##### Artículo 14. Movilidad funcional.

La movilidad funcional es una de las características de la prestación de servicios del ocio educativo y animación sociocultural.

La movilidad funcional sólo podrá llevarse a cabo dentro del mismo grupo profesional, cumpliendo el requisito de titulación y/o experiencia laboral acreditada.

Ejercerán de límite para la movilidad funcional, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador o trabajadora, así como el respeto a su dignidad y a las retribuciones que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior al objeto de la movilidad.

Cuando la movilidad se produzca a un puesto de trabajo de mejor retribución se abonará conforme a este último. Las condiciones de trabajo vinculadas al uso del tiempo de trabajo –jornada, horario, permisos, etc.– se aplicarán con el criterio de mejor condición en el puesto anterior, si fuera el caso, o bien en la mejor condición cuando ésta se encuentre en el nuevo puesto de trabajo.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada y el trabajador o trabajadora tenga el nivel de formación, cualificación profesional o experiencia profesional acreditada requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo.

A los trabajadores y trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales.

La empresa o entidad deberá notificar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, cualquier caso de movilidad funcional previamente a su ejecución. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

##### Artículo 15. Traslados. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Como norma general los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 16. Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera de la sede social de la empresa, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus servicios o el cambio del agresor a otro servicio. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 17. Movilidad geográfica de la víctima de violencia de género.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus servicios. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Al margen del derecho, si la víctima lo desea puede solicitar la movilidad geográfica del agresor.

El traslado o el cambio de servicio tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 18. Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar.

Si por traslado uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador o trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo servicio al que ha sido destinado su cónyuge o pareja de hecho siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

#### CAPÍTULO 4

##### Clasificación profesional

Artículo 19. Clasificación del personal.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo quedará integrado dentro de alguno de los grupos profesionales y con la asignación a un puesto de trabajo.

El personal, de conformidad con su titulación, experiencia o acreditación profesional y la labor que realiza en el centro o espacio físico de trabajo, se clasifica en uno de los grupos y puestos de trabajo siguientes:

Grupo I. Personal directivo	Gerente – Director/a
	Jefe de Departamento.
Grupo II. Personal directivo y de gestión.	Director/a de Programas y Equipamientos.
	Coordinador/a de Proyectos Pedagógicos, Ocio y Tiempo Libre.
	Titulado/a de Grado.
	Técnico/a de Gestión.
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales.	Animador/a Sociocultural.
	Mediador/a Intercultural Educativo.
	Experto/a en Talleres.
	Informador/a Juvenil.
	Informador/a.
Grupo IV. Personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo.	Técnico/a Especialista.
	Coordinador/a de Actividades.
Grupo V. Personal de administración.	Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.
	Oficial Administrativo.
	Agente Comercial.
	Auxiliar Administrativo.
Grupo VI. Personal de servicios generales.	Recepcionista/Telefonista.
	Cocinero/a.
	Ayudante de cocina.
	Conductor/a.
	Empleado/a de Mantenimiento.
	Empleado/a de Limpieza.
	Auxiliar de Servicios Generales.

#### Artículo 20. Puestos de trabajo.

Las definiciones correspondientes a los diferentes puestos de trabajo son las que figuran en el anexo 1, que forma parte integrante de este convenio.

Se definen las funciones básicas de los puestos de trabajo con carácter general. Las funciones específicas de los puestos de trabajo vendrán determinadas por el Catálogo nacional de cualificaciones del Instituto nacional de cualificaciones.

Las empresas vienen obligadas a realizar las nuevas contrataciones cumpliendo lo estipulado en este convenio colectivo a partir de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado», no obstante no comportan la obligación de tener provistas todas ellas.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo deberán adecuar las antiguas categorías profesionales a los nuevos puestos de trabajo definidos por los servicios a los que se dediquen.

Las empresas reconocerán las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral para su acreditación de cara a la obtención de los correspondientes certificados de profesionalidad, de conformidad con el procedimiento establecido en la legislación vigente.

Artículo 21. Modo de operar para la adecuación de la clasificación profesional en las empresas.

La transposición de las categorías profesionales a los puestos de trabajo establecidos en este convenio colectivo se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado. De no haber acuerdo, las partes se someterán, voluntariamente, a la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria.

En el anexo II del convenio, se incluye la Tabla de Equivalencias. Igualmente, se podrá consultar, a instancia de cualquiera de las partes, a la Comisión Paritaria para que emita el correspondiente dictamen sobre la transposición señalada de esta nueva clasificación profesional en la empresa, que no tendrá carácter vinculante, conforme a las siguientes exigencias:

- a) Cuando la consulta afecte a más de un 10 % de la plantilla en activo, solamente tras la correspondiente negociación interna entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras podrá acudir al procedimiento de consulta, debiendo enviarse junto con esta última el acta de desacuerdo con indicación, entre otras cuestiones, de la posición de las partes en cada uno de los puestos cuestionados y especial referencia a la descripción de las funciones sobre las que existe discrepancia y su valoración.
- b) Donde no existan representantes de los trabajadores y trabajadoras, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Paritaria, presentando la consulta a través de cualquiera de las organizaciones sindicales que la integran.
- c) En el supuesto de consultas individuales o que no afecten a más de un 10 por 100 de la plantilla en activo, deberá acreditarse ante la Comisión Paritaria que, previamente a la consulta, se ha presentado por el trabajador o trabajadores afectados la correspondiente reclamación a la dirección de la empresa, directamente o a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Este requisito será igualmente exigible en el supuesto contemplado en el apartado b) anterior.

Para resolver la mediación propuesta, arbitraje, o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Paritaria podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Paritaria, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

Las consultas emitidas a la Comisión Paritaria, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el anexo 3 de este convenio.

## CAPÍTULO 5

### Contratación, periodo de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 22. Contrato indefinido.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Artículo 23. Contrato de interinidad.

El personal interino es el contratado para sustituir el personal de la empresa o entidad durante sus ausencias, como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad

162

temporal, excedencia forzosa o cualquier otra causa que obligue a la empresa o entidad a reservar la plaza del/la trabajador/a ausente. Se debe especificar en el contrato el nombre del/la trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.

## Artículo 24. Contratos formativos.

1. Contrato en prácticas.—El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, o de certificado de profesionalidad (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio) dentro de los cinco, o de los siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución no podrá ser inferior al 60 por 100 durante el primero o al 75 por 100 en el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el/la trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. Contrato de formación.—El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto, la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida, en una empresa con actividad formativa recibida, en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

a) Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando:

– El contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

– Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) En los convenios de ámbito inferior al presente convenio se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. No obstante, mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima a dos años, o a tres años, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador/a en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Cuando el/la trabajador/a contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el/la trabajador/a acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. En este caso, la retribución del trabajador/a se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el/la trabajador/a contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

f) El trabajo efectivo que preste el/la trabajador/a en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El/la trabajador/a podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del/la trabajador/a contratado para la formación y el aprendizaje, se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del/la trabajador/a contratado para la formación comprenderá, todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluidas el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el/la trabajador/a continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando la empresa o entidad incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

#### Artículo 25. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se podrá celebrar este tipo de contrato cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de servicios solicitados por el cliente así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En los convenios de ámbito inferior al presente convenio podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

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

En los convenios de ámbito inferior al presente convenio se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

#### Artículo 26. Contrato de obra o servicio determinado.

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato no podrá ser superior a los cuatro años.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando las empresas afectadas por este convenio, suscriban acuerdos con terceros –tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito– para prestarles servicios y contraten a trabajadores/as para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra y servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

Al finalizar este contrato el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

Se podrá en ámbitos inferiores determinar aquellas otras actividades en las que también puede aplicarse dicho contrato.

#### Artículo 27. Contratación modalidad fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Cuando las peculiaridades de la actividad así lo justifiquen, se podrá utilizar los contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y

especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

Así mismo, para atender las necesidades derivadas del cumplimiento y ejecución de contratos suscritos con las Administraciones Públicas y para cualesquiera otras necesidades objetivas, se podrá utilizar esta modalidad, de acuerdo con lo previsto en el 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de aplicación.

En los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los/las trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los convenios colectivos de rango inferior, pudiendo el/la trabajador/a, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. En el caso de que no exista convenio de rango inferior que marque diferente criterio, como criterio general el orden de llamada se establece según riguroso orden de antigüedad en el centro de trabajo.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como antigüedad, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 28. Contrato de jubilación parcial y de relevo.

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, desarrollan sus tareas profesionales tendrán derecho a la utilización de esta modalidad de contratación, que se regulará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 29. Condición de fijos.

Todos los trabajadores y trabajadoras pasan automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo fijado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya nuevo contrato o prórroga del anterior.

#### Artículo 30. Forma del contrato.

El contrato debe formalizarse, en todos los casos, por escrito, y se ceñirá a lo que está previsto en la legislación vigente en cuanto al control de la contratación.

En todos los casos, una de las copias básicas del contrato debe estar a disposición de la representación legal de los trabajadores/as.

Los casos de despido se deben comunicar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, antes de la formalización de los mismos.

#### Artículo 31. Período de prueba.

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

- Personal comprendido en el grupo 1: seis meses.
- Personal comprendido en el grupo 2: dos meses.
- Personal comprendido en los grupos 3, 4, 5 y 6: un mes, excepto para los titulados de grado superior y de grado medio, que es de dos meses.

Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el período trabajado.

Todos los contratos deben ser sometidos a las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 32. Cobertura de vacantes.

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se debe recurrir preferentemente a los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos como si son eventuales, tanto para la provisión horizontal como vertical. Este artículo se desarrollará en negociaciones de ámbito inferior.

#### Artículo 33. Igualdad y no discriminación.

En todos los aspectos del proceso productivo y de prestación de servicios, la empresa debe respetar y debe hacer respetar el principio de igualdad de trato y debe evitar cualquier discriminación por razón de edad, discapacidad, sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual e identidad de género, afiliación o no a los sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español. Las discriminaciones positivas previstas en la normativa vigente, serán aplicables en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de lo que antes se ha indicado.

Hay que respetar el principio de igualdad, especialmente de acceso, formación y promoción a todos los puestos de trabajo dentro la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación.

#### Artículo 34. Plan de Igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, y las de menos de 250 trabajadores/as de establecer medidas que fomenten la igualdad, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Tanto los planes como las medidas afectarán a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

##### Objetivo general:

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

##### Objetivos específicos:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

Prevención del acoso.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

Fomentar la conciliación de la vida familiar en el caso de los hombres.

El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

- Estructura de la plantilla.
- Contratación.
- Jornada y vacaciones.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Sensibilización y comunicación.

1. Se creará una Comisión formada de manera Paritaria y tendrá como objetivo desarrollar el Plan.

2. El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

1.ª fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.

2.ª fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan, que deberán ser concretas y medibles.

4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

### Artículo 35. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Deberá ajustarse a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y sus normas reglamentarias de desarrollo, incluyendo aquellas como el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril («BOE» del 20), que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 («BOE» de 2 de agosto), y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero («BOE» del 21), que regula los enclaves laborales como medida de fomento del trabajo de las personas con discapacidad.

### Artículo 36. Finalización de la relación laboral.

La empresa o entidad, en contrataciones temporales superiores a 6 meses, debe preavisar al trabajador o trabajadora con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación da derecho al trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día por cada día de retraso, con el límite del número de días de preaviso.

**Artículo 37. Cese voluntario.**

El trabajador o trabajadora que desea cesar voluntariamente en el servicio a la empresa o entidad, está obligado a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso siguientes:

Personal comprendido en el grupo 1: Dos meses.

Personal comprendido en el grupo 2: Un mes.

Personal comprendido en los grupos 3, 4, 5 y 6: Quince días (excepto los titulados de grado superior y de grado medio, que es de un mes).

Para los contratos inferiores a seis meses: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada da derecho a la empresa o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

**Artículo 38. Derecho de subrogación.**

Con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo, incluido en el ámbito de este Convenio, afectado por la dinámica de sustitución de adjudicatarios en los contratos, se establece el presente artículo, en virtud del cual la adjudicación de un contrato a una entidad o empresa para la gestión de un centro, servicio o programa que venía siendo gestionado anteriormente por otra entidad, supondrá el mantenimiento del empleo a través de la subrogación y de las nuevas contrataciones, en los términos que se desarrollan en este artículo.

La subrogación por cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas afectadas por el presente convenio y sus clientes será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras fijos/as. Quedan expresamente excluidos todos los trabajadores y trabajadoras con contratación de modalidad de obra o servicio determinado.

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 afectados, incluyendo las condiciones económicas y laborales de los mismos y excluyendo los datos personales de acuerdo con la LOPD.

A los representantes legales de los trabajadores se les dará preferencia para continuar en la misma empresa o entidad.

La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, subrogados/as, sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio. En el momento de efectuar la subrogación, el cesante debe realizar y abonar la liquidación individual de partes proporcionales y haberes devengados en cada uno de los subrogados.

En el caso que el trabajador o trabajadora tenga vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante le debe permitir el disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa saliente deberá abonar a la entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras subrogados y su cotización.

El nuevo titular no tiene obligación de subrogarse en la relación laboral del trabajador o trabajadora que no haya prestado sus servicios al centro o espacio físico de trabajo correspondiente durante los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización del anterior contrato, servicio o titularidad, salvo que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a cuatro meses, y en este caso se sumaría el tiempo prestado en la concesionaria inmediatamente anterior.

En el caso de que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador o trabajadora haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario debe subrogarse ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelto el hecho causante que había dado origen a la sustitución, el interino causa baja definitiva en la empresa.

Si en el centro o espacio físico de trabajo prestan sus servicios trabajadores y trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior deben ser los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entienden como tiempo de servicio los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.

La empresa o entidad saliente, en un plazo de diez días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, debe entregar a la empresa o entidad entrante, que pase a hacerse cargo del servicio, un documento en el que se recojan los siguientes datos:

- Lista de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.
- Pactos existentes propios y subrogados.
- Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los 6 meses últimos, con la justificación de ésta.
- Salarios pactados superiores al convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos 6 meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos 6 meses, siempre que éstos no deriven de la aplicación del convenio o de los pactos suscritos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Calendario laboral.
- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.

El documento debe acompañarse de las fotocopias siguientes:

- Libro de visitas del centro.
- Nóminas de los últimos seis meses.
- Recibo de liquidación de partes proporcionales.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los últimos seis meses.

Tanto la empresa saliente como la entrante, entregará la información indicada en los párrafos anteriores a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

La subrogación no se puede producir en caso de que la empresa o entidad saliente incumpla manifiestamente lo establecido en los párrafos anteriores. En tal caso, los trabajadores y trabajadoras continuarán en la empresa saliente, que deberá facilitarles otros puestos de trabajo.

La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

El personal que debe ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, debe facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En caso de que haya en la plantilla afectada impagos, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la empresa o entidad saliente u otros anteriores, los trabajadores y trabajadoras deben ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de que la responsabilidad por tales impagos o descubiertos continúe siendo de la empresa saliente.

En todo caso, la empresa o entidad infractora debe responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

En el caso de que la empresa o entidad saliente no hiciera llegar toda la documentación estipulada a la empresa o entidad entrante, generando esto perjuicios económicos o pérdidas de mejoras sociales a los trabajadores/as:

- Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, los sindicatos representativos en el sector, podrán exigir la subsanación documental a la empresa o entidad saliente.

- La empresa o entidad entrante deberá atender a las modificaciones que comporte la nueva documentación.
- La empresa o entidad saliente deberá hacerse cargo de los perjuicios económicos sufridos por los trabajadores/as subrogados.

En el caso que el cliente decida unilateralmente cerrar o autogestionar el servicio de manera provisional o definitiva, siempre que pase a prestar con sus propios trabajadores/as, la empresa o entidad que esté prestando el servicio no deberá asumir el personal destinado a dicho servicio. No obstante, si posteriormente la empresa principal decide volver a externalizar el servicio y lo hace en el plazo de un año desde la decisión anterior, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente deben ser subrogados por la entrante, o la entrante deberá abonar a la saliente las indemnizaciones que la saliente habría tenido que abonar por causa de extinción de contrato de los trabajadores y trabajadoras que no hayan sido subrogados.

No será subrogable ni el cónyuge ni 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 empresa.

Tanto la empresa o entidad entrante como saliente deben comunicar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la ejecución de la subrogación en el momento en que tenga conocimiento, así como entregar toda la documentación que se considere oportuna y necesaria en relación a la subrogación.

El presente artículo será de aplicación imperativa y de obligado cumplimiento para las empresas y trabajadores/as acogidos total o parcialmente en los ámbitos funcional y personal de los presentes convenios colectivos, con inclusión de todos los convenios de ámbito inferior, incluso los autonómicos, provinciales y de empresa. También quedan afectadas por la subrogación las relaciones laborales surgidas en contratos administrativos, cuyo objeto prestacional esté incardinado en los indicados ámbitos funcional y personal.

A efectos de evitar la competencia desleal que pueda alterar la libre concurrencia, se pacta expresamente que los/as trabajadores/as que se hayan incorporado a una nueva entidad en virtud de la subrogación empresarial prevista en este artículo, conociendo las condiciones preexistentes de los/as trabajadores/as en las que licitaba en igualdad de oportunidades respecto al resto de entidades concurrentes, no podrán ver perjudicadas sus condiciones laborales mediante la aplicación de un convenio de empresa, durante al menos, un periodo de 3 años a partir de la fecha de subrogación, siempre que permanezca vigente el presente convenio.

La presente regulación de la subrogación empresarial se pacta con independencia de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a los supuestos contemplados expresamente en el mismo.

## CAPÍTULO 6

### Política Salarial

#### Artículo 39. Estructura salarial.

Todo el personal afectado por este convenio debe recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

Retribución mensual del trabajador o trabajadora fijada en función del grupo y puesto de trabajo a la que pertenece y los complementos personales que le corresponda. La retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial será proporcional a la jornada máxima efectiva de trabajo establecida en el presente Convenio.

Las nóminas deben ser entregadas a los trabajadores y trabajadoras en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de contratación, por procedimiento habituales o por sistemas telemáticos.

Los pagos de salarios deben hacerse efectivos, con carácter general, entre el día 30 del mes vencido y el día 5 del mes siguiente al mes vencido. El interés por mora del salario será el diez por ciento anual de lo adeudado.

#### Artículo 40. Complemento de festividad y descanso semanal obligatorio.

Al personal que haya de prestar servicios los días de su descanso semanal y festivos, establecidos en su calendario laboral, se le compensará con un complemento salarial por cada día de su descanso semanal o festivo establecido en su calendario laboral, equivalente al incremento del 40 % del salario base por cada día trabajado en estas condiciones, sin perjuicio de que disfrute del descanso compensatorio de los fijados como de trabajo en el calendario laboral de cada trabajador o trabajadora.

Si la jornada de trabajo, en festivo establecido en su calendario laboral o descanso semanal obligatorio, fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo o descanso semanal obligatorio.

Si la jornada trabajada excediera a la ordinaria que fija el convenio, se entenderán como horas extraordinarias; sin perjuicio de los posibles acuerdos que sobre este complemento de festividad o trabajo en descanso semanal obligatorio, y para estos supuestos pueda formalizarse entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1 de este convenio colectivo.

Los trabajadores y las trabajadoras que, a fecha de publicación del presente convenio en el «BOE», vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta se absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador o la trabajadora continuará percibiéndola como complemento personal. En todo caso, además del abono de este complemento retributivo, la empresa compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo establecido en su calendario laboral o periodo de descanso semanal obligatorio.

#### Artículo 41. Complemento de nocturnidad.

Percibirán el complemento de nocturnidad los trabajadores y trabajadoras que realicen horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana del día siguiente. Dichas horas se satisfarán con el incremento del 15 % del salario base.

Para realizar la aplicación del cobro de la hora nocturna en la nómina correspondiente de cualquier mes del año, procederemos a realizar inicialmente el cálculo del valor de la hora ordinaria para estos efectos. Para lo cual se procederá a multiplicar el sueldo base mensual por catorce pagas, a fin de obtener el sueldo base anual. Después se divide este sueldo base anual entre el número de horas de jornada máxima de tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el convenio. Tras obtener el valor hora ordinaria se incrementa su valor en un 15 %.

La fórmula a aplicar es:

$$\text{Comp. de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base mensual} \times 14}{\text{Jornada máxima anual}} \times 0,15 \times \text{n.º horas nocturnas trabajadas}$$

El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que, en la actualidad y por cualquier título, pudiera venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por éste o similar concepto. No obstante mantendrán las mejores condiciones aquellos trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo siempre que les resulten más favorables.

#### Artículo 42. Complemento de responsabilidad.

Se establece con el fin de remunerar a aquellos trabajadores o trabajadoras que, con la categoría de monitor/a, tengan a su cargo 5 monitores o menos. Además, tendrán

derecho a percibir este complemento, aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen tareas que no les son propias, ya sea de manera puntual o de forma continuada, y que implican una responsabilidad explícita.

Sólo se ha de percibir durante el tiempo que se esté ocupando un puesto de trabajo o desarrollando tareas de las características mencionadas, en cuantía del 10 % de su salario base.

#### Artículo 43. Complemento de disponibilidad.

Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores y trabajadoras cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas en casas de colonias, albergues infantiles y juveniles, campamentos y/o otros equipamientos similares. Este complemento debe ser abonado en atención a su especial distribución irregular de la jornada, su total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios de reserva que implican su desplazamiento a otro centro de trabajo. Su retribución debe ser del 10 % del salario base diario por cada día devengado de este complemento. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de descanso semanal obligatorio y festividad y el complemento de nocturnidad.

#### Artículo 44. Retribuciones

Las retribuciones salariales correspondientes a los ejercicios 2014, 2015 y 2016, estarán publicadas en el anexo 4, cuyos incrementos salariales corresponden a los porcentajes y períodos siguientes:

Período de devengo	Incremento salarial con respecto a las últimas tablas publicadas
	Porcentaje
De 01 de octubre de 2014 al 31 de julio de 2015. . . . .	0,5
De 01 de agosto de 2015 al 31 de diciembre 2015 . . . . .	0,5
De 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre 2016 . . . . .	0,5

#### Artículo 45. Cláusula de inaplicación salarial.

Aquellas empresas o entidades que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción no pudiesen hacer frente a las condiciones pactadas en el presente convenio, deberán acreditar, objetiva y fehacientemente, las causas por las que dichas condiciones ponen en peligro la viabilidad de la empresa o entidad.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de discrepancias en la negociación del acuerdo, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras o comisión designada en su representación, pueden solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.

La condición prioritaria para acogerse al presente artículo es la de garantizar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo en la empresa.

Las empresas deben entregar la documentación acreditativa de su situación a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, o comisión designada en su representación o, en su caso a la Comisión Paritaria del convenio:

a. Balances y cuentas de resultados del último año, con las auditorías correspondientes o censura de cuentas, y las declaraciones del impuesto de sociedades que pongan de manifiesto un flujo de caja negativo, así como la previsión del año en curso

igualmente negativa. En el caso de una empresa integrada en un grupo de la misma actividad que la empresa en cuestión, es necesario que estos datos se refieran a los resultados integrados consolidados del grupo.

b. Plan de viabilidad, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, inversiones, etc., orientadas a superar la coyuntura negativa y garantizar el futuro industrial y el empleo de la empresa.

c. Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

d. Quedan sin efecto las actuaciones que omitan estas documentaciones o las que se hagan fuera de plazo.

Para el ejercicio de sus funciones, la referida Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y deberes siguientes:

Los técnicos designados por las partes que integran la Comisión Paritaria, tendrán acceso a toda la documentación necesaria para estudiar y comprobar la solicitud.

En caso de que se requiera la actuación profesional de un censor jurado de cuentas o similar, sus honorarios correrán a cargo de la empresa solicitante.

Los miembros de la Comisión Paritaria y sus asesores están obligados a tratar y mantener con la máxima reserva la información recibida y los datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de sus respectivas funciones.

La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de siete días a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

La resolución emitida por la Comisión Paritaria en cualquiera de sus fases, no puede ser objeto de recurso por la empresa solicitante y la decisión final será plenamente ejecutiva.

La resolución emitida por la Comisión Paritaria, debe prever los siguientes aspectos:

a. El incremento económico que se aplicará en lugar del general que se ha pactado, que en todo caso no puede ser inferior a 1/3 de lo pactado en el convenio colectivo.

b. El procedimiento para recuperar, en los años siguientes, los incrementos salariales que se han dejado de percibir en el año de inaplicación. En todo caso, el período máximo de recuperación no puede superar los tres años.

c. Excepto el incremento salarial pactado, en una cuantía diferente del incremento general del convenio, éste es de plena aplicación en la empresa.

d. Una misma empresa no puede aplicar la cláusula de inaplicación del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en un período de cinco años.

**Artículo 46. Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

De conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, la cual ha de seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET.

**Artículo 47. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio deben percibir, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad de salario base y la parte proporcional de los complementos específicos en media anual. Deben hacerse efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece el plazo del 1 de julio al 30 de junio para la paga del verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

174

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en 12 mensualidades, previo acuerdo de las partes.

## CAPÍTULO 7

### Jornada, horarios, horas extraordinarias y vacaciones

#### Artículo 48. Jornada de trabajo.

Para el año 2014 y siguientes la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1742 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas en jornadas semanales de 38 horas y 30 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo.

Se entiende por dedicación toda aquella efectuada dentro de la jornada de trabajo que esté relacionada con la actividad propia, tiempo de preparación, evaluaciones, programación, relación directa con los usuarios y usuarias y otras tareas de naturaleza análoga.

#### Artículo 49. Jornada irregular.

La jornada irregular se podrá aplicar en las empresas cuando se produzca una mayor demanda de servicios que no puedan ser atendidos con la jornada ordinaria semanal. La jornada irregular no podrá superar en ningún caso la utilización de 100 horas del cómputo de jornada anual de tiempo efectivo de trabajo.

La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 50 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, respetando los periodos de descanso diario y semanal. Las 50 horas semanales son aplicables a contratos a tiempo completo, aplicándose la proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial.

En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan, en cómputo mensual, el trabajador o trabajadora puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Los descansos por compensación deben ser fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora y deben ser disfrutados, salvo que en estos días se produzca más actividad que el resto de los días de la semana.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca, en cómputo anual una diferencia de horas a favor del trabajador o trabajadora que no hayan sido utilizadas por la empresa, estas serán para su beneficio sin que le puedan ser exigidas su realización posteriormente.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia o discapacidad.

#### Artículo 50. Horas extraordinarias.

Ambas partes, dada la situación general de empleo y para fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente en ambos supuestos del 45 % de incremento respecto a la hora ordinaria correspondiente.

#### Artículo 51. Descanso semanal.

Los días de descanso semanal deben ser, preferentemente, con criterio general, el sábado y el domingo.

En los casos en que la actividad de la empresa y/o entidad lo impida, y que este descanso no pueda tener lugar en sábado y domingo, se ha de poder disfrutar de los descansos legalmente establecidos. Los trabajadores y trabajadoras afectados por esta circunstancia disfrutaran, preferentemente, de un sábado y un domingo consecutivos libres cada dos semanas.

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

El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.

#### Artículo 52. Vacaciones.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio han de disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, debe tener derecho a los días que correspondan en proporción.

Las vacaciones se han de disfrutar, preferentemente, en los periodos de cese de actividad o de menor actividad de las empresas o centros de trabajo considerados individualmente.

En aquellas empresas cuya actividad principal esté regulada por el calendario escolar sus trabajadores y trabajadoras disfrutaran, preferentemente, al menos un 50 % de sus vacaciones en el periodo estival.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este periodo.

Si con anterioridad al inicio de las vacaciones el trabajador o trabajadora se encuentra en situación de IT derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común que requiera hospitalización, podrá disfrutar de las vacaciones a continuación del alta médica o en otro periodo, de común acuerdo entre las partes, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En el caso de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, igual que en el permiso de maternidad, la trabajadora tiene derecho a una nueva fecha de disfrute de las vacaciones en fecha distinta de la IT, al finalizar el plazo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, según el artículo 38.3 del Estatuto de Trabajadores y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Artículo 53. Jornada especial.

Atendiendo a la especificidad de servicios como: colonias, albergues, campamentos, y actividades asimilables a las anteriores se establece la posibilidad de realizar jornadas especiales, entendiéndose por jornada especial, la forma de distribución irregular de la jornada efectiva de trabajo, fijada de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, sin superar la jornada máxima establecida en el presente convenio.

#### Artículo 54. Calendario laboral.

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, establecerá el calendario anual para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos, teniendo en cuenta las jornadas máximas pactadas en este convenio colectivo:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) La distribución anual de los días de trabajo.
- d) Las vacaciones.
- e) Los días festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.

El calendario laboral se pactará anualmente. La empresa elaborará el calendario laboral, independientemente de que se tenga representación legal de los trabajadores o no y siempre antes del comienzo del año laboral.

En el supuesto que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario, siguiendo criterios de organización del proceso educativo y respetando, en todo caso, los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o la representación legal de la empresa podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo para mediar en la solución del acuerdo.

El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

El calendario laboral estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

El calendario laboral fijará, en su aplicación para cada trabajador y trabajadora, sus días de trabajo y sus descansos, debiendo computarse como tiempo de trabajo las horas realizadas por el trabajador o trabajadora teniendo en cuenta los topes máximos de tiempo de trabajo efectivo previstos en los artículos correspondientes de este convenio colectivo.

Cuando adicionalmente a dicho calendario de trabajo y, por tanto, de forma extraordinaria, un trabajador o trabajadora trabaje un día de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso, tendrá derecho como compensación a disfrutar de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral y al complemento regulado en el artículo 40 del presente convenio.

## CAPÍTULO 8

### Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 55. Principios generales. Objetivos de la formación.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio es la formación.

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas regidas por este convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a. Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- b. Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c. Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d. Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de las empresas o entidades.
- e. Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.

2. De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las propias empresas y entidades u otros organismos.

3. Las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

4. La formación y capacitación del trabajador o trabajadora (sea cual sea su puesto de trabajo) que preste sus servicios en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y de acuerdo con las necesidades de las mismas, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

5. La formación en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
- f) Favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como herramienta para favorecer el acceso de las mujeres a aquellos puestos de trabajo donde se encuentren menos representadas.
- g) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- h) Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.

6. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente en los términos que se establezcan en el marco de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

#### Artículo 56. Tiempo de formación.

1. El tiempo de formación para cada trabajador o trabajadora será de un mínimo de 20 horas anuales, proporcionales a la jornada, y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada empresa, en términos de media por empleado, en proporción de la jornada media de contratación de la empresa se hubiera alcanzado una media de 10 horas anuales de formación, se garantizará la universalidad en el acceso a la misma, como medida de acción positiva, se potenciará el acceso de los colectivos desfavorecidos por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados.

2. El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea

178

necesario ampliar dicho período a tres años. La acumulación de estas horas quedará condicionada a la duración del contrato, que tendrá que ser superior al periodo que se pretenda acumular.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Las actividades de carácter obligatorio no computan a efectos del máximo de actividades formativas que pueden solicitarse.

## Artículo 57. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente convenio, se ha constituido una Comisión Paritaria Sectorial de Formación al amparo del vigente convenio colectivo («BOE» de 19 de agosto de 2010).

Esta Comisión está compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte patronal, todos ellos con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical y patronal. Están legitimados para formar parte de la Comisión de formación las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Funcionamiento:

1. El funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación se regirá por el reglamento vigente de la misma.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación se adoptaran siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, patronal y representación sindical, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

3. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión nos remitimos a acuerdos posteriores.

4. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación elaborará o ratificará anualmente un protocolo que recoja los criterios de tramitación, participación, justificación, asistencia, etc. de las acciones formativas.

5. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

La Comisión de formación, con capacidad para desarrollar sus competencias en los ámbitos territoriales que corresponda y ante los organismos competentes que procedan, asumirá además las siguientes funciones:

Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto a los colectivos de trabajadores y trabajadoras destinatarios a las acciones formativas y criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional sectorial con el sistema de clasificación profesional.

Proponer la realización de actividades, estudios o investigaciones de su sector, especialmente para la detección de las necesidades formativas; plantear la participación en proyectos dentro de su competencia, y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de cualificaciones y los centros de referencia nacional correspondientes a su ámbito.

Conocer y promover la formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras, favoreciendo especialmente el acceso de aquellos colectivos más vulnerables frente al empleo.

Realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de la oferta formativa sectorial impartida en el ámbito del convenio.

Examinar las discrepancias, y en su caso mediar, en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de los trabajadores con la formación de la empresa financiada

mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no corresponden con la actividad empresarial o abuso de derecho.

Realizar una memoria anual de aplicación de los acuerdos, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el sector.

Vigilancia del cumplimiento de acceso a la formación de los colectivos recogidos en el art. 55.1 e) del convenio.

Cualquier otra que le sea atribuida.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuará operativa en sus términos, con la denominación que las partes acuerden, desarrollando las funciones y competencias atribuidas en el apartado anterior, en especial las que le atribuye la normativa reguladora del subsistema de formación profesional continua.

#### Artículo 58. Acción formativa en las empresas.

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar, las empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.1, AP. 4.º c del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes extremos que las empresas habrán de facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

1. Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
2. Criterios de selección y colectivo afectado.
3. Calendario de ejecución.
4. Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
5. Coste estimado de las acciones formativas.
6. Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

En los supuestos de acciones formativas que las empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

En el ámbito de la empresa podrá pactarse la constitución de una comisión mixta de formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

#### Artículo 59. Desarrollo de la formación.

1. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación, calendarizado anualmente de cursos a realizar por las empresas, todo ello en el plazo de nueve meses a la entrada en vigor del presente convenio.

2. Ese Plan debe dar prioridad a los colectivos recogidos en el art. 55.1 e) del convenio.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 60. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el último Acuerdo Nacional de Formación Continua o sucesivos.

Las empresas o entidades pondrán todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a. No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.
- b. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador y a su formación personal.
- c. Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial.

#### Artículo 61. Financiación.

Las organizaciones firmantes acuerdan desarrollar las negociaciones oportunas para la financiación de los proyectos que consoliden y desarrollen el sector de ocio educativo y animación sociocultural.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de empresa podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

#### Artículo 62. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

#### Artículo 63. Criterios de selección en la asistencia a cursos.

Las empresas o entidades junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras elaborarán los criterios objetivos para la asistencia a los cursos de formación de los trabajadores y trabajadoras, para ello se tendrá en consideración:

Los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas, de carácter obligatorio diseñadas por la empresa,

A aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo,

La proporcionalidad de los diferentes puestos de trabajo que constituyen la plantilla de las empresas o entidades,

La antigüedad en la empresa o entidad.

Modalidad de contratación, teniendo prevalencia las modalidades temporales.

Dar prioridad a los colectivos recogidos en el art. 55.1 e) del convenio.

Cualquier criterio que garantice el cumplimiento de los objetivos de la formación continua.

## CAPÍTULO 9

## Permisos y excedencias

## Artículo 64. Permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora, con el aviso y comunicación del hecho causante, tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes mejoras:

- a) Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo o hija.
- b) Hasta dos días en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse, el permiso será de cuatro días.
- c) El día de la boda de un pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día por el cambio de domicilio sin cambio de municipio.
- e) Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual e identidad de género. Hasta que quede regulado por ley deberá demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificado de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial, siempre que no sea notorio.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## Artículo 65. Permisos no retribuidos.

Todo el personal puede solicitar hasta diez días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año.

La solicitud y concesión de estos días de permiso no retribuido deberá cumplir en su tramitación con los siguientes requisitos:

- a) El trabajador o trabajadora indicará el número de días en los que se extenderá el tiempo de permiso.
- b) El trabajador o trabajadora deberá entregar la solicitud de permiso a la dirección de la empresa con una antelación de, al menos, quince días a la fecha de inicio del permiso.
- c) La solicitud de permisos no retribuidos que por motivos de urgente necesidad se soliciten por el trabajador o trabajadora sin poder cumplir los plazos previstos en este artículo se abordarán por la dirección de la empresa con carácter extraordinario.
- d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales que liberen materia.

Estos permisos no podrán ser nunca antes o después de vacaciones, o entre días considerados festivos.

La empresa en el caso que se cumplan los requisitos anteriores, no podrá denegar dicho permiso exceptuando en el caso de justificar la afectación negativa del permiso en el buen funcionamiento del servicio.

## Artículo 66. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se puede conceder al trabajador o trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y/o entidad y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se debe conceder por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo pacto entre empresa y trabajador/a en otro sentido.

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria conservará el derecho al reingreso si en el lugar de trabajo hay una vacante en su especialidad o

categoría laboral. Durante este tiempo no se computa la antigüedad. El trabajador o trabajadora solicitará la reincorporación al puesto de trabajo con un plazo mínimo de un mes de antelación.

#### Artículo 67. Excedencia forzosa.

Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa y/o entidad por escrito con una antelación de un mes.

Desaparecida la causa que motiva la excedencia, el trabajador o trabajadora tiene 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo, causa baja definitiva.

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, deben reincorporarse al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de terminar este período de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

La excedencia forzosa debe ser concedida automáticamente, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

#### Artículo 68. Excedencia por cuidado de hijo o hija.

La mujer trabajadora, a partir de la finalización de la baja por maternidad, por adopción o del disfrute de las vacaciones tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 69. Excedencia por cuidado de familiares.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador o trabajadora al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

Sin perjuicio de poder incrementar la duración por acuerdo entre las partes.

En estos casos deberá solicitarse, siempre por escrito, con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador o trabajadora suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante

el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Artículo 70. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción diaria de la 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 quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción diaria de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Desde la dirección de la empresa se intentará facilitar las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

**Artículo 71. Maternidad y paternidad.**

a) **Maternidad.**—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no alguna tarea, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de muerte del niño, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

A pesar de todo lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad

inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen esta actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, el cual será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado b) siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión, producirá sus efectos a elección del trabajador, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato, que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, en los supuestos en los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado b) siguiente.

b) Paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo / a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, regulados en el apartado a) del presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los

progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerse durante el período comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.

La suspensión del contrato que se refiere este apartado, podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

c) Riesgo durante el embarazo.—En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual, regresando a su puesto una vez que finalice la causa que motivó el cambio.

El Comité de Seguridad y Salud de la empresa valorarán qué puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas como de riesgo para su salud o la del feto.

En el caso de que la trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la empresa no pudiese minimizarlo o bien, ofrecer un puesto de trabajo alternativo no contraindicado o, no fuese organizativamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día.

#### Artículo 72. Lactancia.

Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. Del mismo modo, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularse en 15 días naturales a disfrutar inmediatamente después del usufructo del permiso por maternidad; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Todo ello en los términos previstos en el artículo 37.4 del ET.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.

### CAPÍTULO 10

#### Dietas y desplazamientos

#### Artículo 73. Dietas y desplazamientos.

1. Dietas.—Si por necesidades del servicio, de carácter extraordinario, el trabajador o la trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirá una dieta de 10 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 20 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 70 euros si, además, pernocta fuera de su domicilio.

2. Desplazamientos.—Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o la trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

## CAPÍTULO 11

## Código de conducta laboral

## Artículo 74. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasifica, según la importancia, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

## Artículo 75. Faltas leves.

Son faltas leves:

1. De dos a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días de servicio.
2. Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, salvo que se demuestre que es imposible de hacerlo.
3. Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones que no causen perjuicio a la empresa. Si causan perjuicio de índole económica, la falta podrá ser considerada grave.
4. Faltar al trabajo durante dos días en un período de treinta días de servicio sin una causa justificada. Si el ausente ha de ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

## Artículo 76. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de sesenta días de servicio.
2. Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días de servicio sin causa justificada. Es suficiente una sola falta, cuando por razón del puesto de trabajo que el trabajador o trabajadora ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención que el sujeto atendido requiere.
3. La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada y sea firme.
4. Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones que causen perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.

## Artículo 77. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año.
2. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidas en un período de treinta días de servicio.
3. Negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el incumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de tareas remuneradas durante la situación de IT.
5. La embriaguez habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefacientes en horas de trabajo.

6. Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios y usuarias de los servicios.

7. Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.).

8. La reiteración o la reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

9. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desarrollo de las funciones o tareas encomendadas.

#### Artículo 78. Sanciones.

Dado el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

Por falta leve: Amonestación por escrito, suspensión de sueldo y trabajo hasta tres días.

Por falta grave: Suspensión de sueldo y trabajo de cuatro hasta quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis días a sesenta días o despido.

Toda sanción debe ser comunicada por escrito al trabajador o trabajadora, indicando la fecha y el hecho que la motiva. Se debe remitir copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En ningún caso puede ser motivo de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

- a) La pertenencia a una organización sindical.
- b) Tener la condición de representante de los trabajadores y trabajadoras o la actuación en esta calidad en el que establece el ordenamiento jurídico.
- c) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario o empresaria responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social.
- d) La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual e identidad de género ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

#### Artículo 79. Expediente sancionador por faltas muy graves.

Para que una sanción muy grave sea considerada válida deben cumplirse los trámites siguientes:

1. Comunicación por escrito al trabajador o trabajadora y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, el inicio del expediente sancionador junto con los pliegos de cargos.
2. El trabajador o trabajadora tiene cinco días laborables para formular alegaciones a fin de defenderse.
3. La sanción será ejecutiva desde el mismo momento de su notificación.
4. El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción al trabajador o trabajadora no podrá prolongarse en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta, previstos en el artículo siguiente.

#### Artículo 80. Prescripción de las faltas.

La prescripción de las faltas será:

Para faltas leves: Al cabo de diez días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Para faltas graves: Al cabo de veinte días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Para faltas muy graves: Al cabo de sesenta días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

- En faltas leves: Un mes.
- En faltas graves: Dos meses.
- En faltas muy graves: Tres meses.

Si las sanciones son impugnadas judicialmente, se entiende que queda interrumpido el plazo de prescripción del cumplimiento de la sanción.

#### Artículo 81. Faltas y sanciones de los empresarios o empresarias.

Las omisiones o acciones cometidas por las empresas y/o entidades que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio, y al resto de disposiciones laborales, son infracciones laborales.

En cualquier caso, son todas aquellas definidas y tipificadas en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

#### Artículo 82. El acoso sexual y moral.

Las empresas y/o entidades y la representación del personal, en su caso, deben crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndose las preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no querida por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidador y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de dichos favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores y trabajadoras que, menospreciar dignidad personal, ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, deben:

1. Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
2. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a:

Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.

Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual e identidad de género, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada uno, así como los roles de cada persona.

Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.

La dirección de la empresa y/o entidad debe definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración debe ser incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hay, y se han de hacer partícipes a los usuarios y usuarias y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica.

Artículo 83. Protección a las víctimas de la violencia de género.

Las víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (artículo 37.7 de la LET), a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art. 40.3.bis y 49.1.m de la LET) recogidos en los artículos 16 y 17 del presente convenio; a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1.n 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art. 52.d, y 55.5.b) de la LET.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

## CAPÍTULO 12

### Derechos sindicales

Artículo 84. De todos los trabajadores y trabajadoras.

Ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores y trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador o trabajadora puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o delegada, o en una sección sindical, siempre que reúna las condiciones legales al efecto, con un mínimo de tres meses de antigüedad.

Artículo 85. De la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

1. Puede ser constituida por los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo o de varios centros de la empresa y/o entidad.

2. Debe ser convocada por los delegados y delegadas del personal, por el comité de empresa, por una sección sindical o por el 30 % de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

3. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa y/o entidad en horas que no perjudiquen los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, sin presencia de la empresa y/o entidad, la cual debe recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

4. Se debe disponer de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 86. Los delegados o delegadas de personal y comités de empresa.

Los delegados o delegadas de personal y comités de empresa como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa:

1. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la ley o previstos por ésta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.

2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso. Entre la empresa y la representación de los trabajadores/as se podrá acordar, por pacto expreso, el uso de los instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de los trabajadores/as y éstos pueda producirse a través de estos medios.

3. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar a sus representados, sobre:

Situación económica de la empresa y/o entidad.

Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.

Intención de decisiones que afecten la organización y la distribución del trabajo de carácter colectivo, con una antelación mínima de dos semanas.

4. El cobro de los gastos generados por el desempeño en las funciones sindicales se podrá negociar también en ámbitos inferiores al presente convenio.

Artículo 87. De las secciones sindicales en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la ley les reconoce y los que determina este convenio, entre los cuales:

1. Difusión libre en la empresa y/o entidad de sus publicaciones, avisos y opiniones.
2. Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan para la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 88. De la negociación colectiva.

A efectos de la negociación colectiva del convenio, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que formen parte de la comisión negociadora pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, avisando previamente y justificándolo posteriormente.

Artículo 89. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y/o entidad y en la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio colectivo pueden acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si procede, de los delegados o delegadas de personal de sus organizaciones en aquellos trabajadores/as, delegados/as o miembros del comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos deben comunicar a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados o delegadas.

Las empresas y/o entidades afectadas por este convenio deben hacer efectivos los salarios de los liberados y/o liberadas según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa y/o entidad el nombre de su trabajador o trabajadora liberado, con la aceptación expresa previa de éste.

## CAPÍTULO 13

## Mejoras sociales

## Artículo 90. Cobro durante el periodo de IT.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador/a percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100 % de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimo primer día de la baja el 75 % de la base reguladora del mes anterior a su baja.

## Artículo 91. Hijos/as con discapacidad.

Los trabajadores/as con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, reconocida, igual o superior a un 33 %, tienen derecho, con el preaviso oportuno, a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores y trabajadoras con hijos con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, igual o superior a un 33 %, tendrán preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos/as.

Asimismo, tienen derecho a flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija con discapacidad recibe atención.

## Artículo 92. Vestuario y material.

A los trabajadores y trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. Asimismo cada empresa se responsabilizará de dotar de todos los equipos de protección individuales de seguridad necesarios para la realización de los trabajos.

## Artículo 93. Seguro de responsabilidad civil.

Todas las empresas y/o entidades tienen que formalizar un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio.

Este seguro se ha de prorrogar de forma automática y debe tener una cuantía mínima de 300.000 euros, salvo que por regulación especial, en función de la actividad, la ley no imponga otra superior.

La póliza ha de prever la asistencia jurídica gratuita al trabajador o trabajadora desde el principio del litigio hasta su finalización, para el supuesto de que le fuera reclamada o pudiera derivarse de responsabilidad civil contra el trabajador o trabajadora por el accidente producido.

## Artículo 94. Jubilaciones.

A este respecto se estará a lo establecido en la actual legislación española.

No obstante, las empresas y/o entidades y sus trabajadores y trabajadoras afectadas/os por el presente convenio colectivo, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente.

También se establece la fórmula de contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

## CAPÍTULO 14

## Seguridad y salud laboral

Artículo 95. Seguridad y salud laboral. Información a los trabajadores/as y principios generales.

Los centros, empresas y el personal de las mismas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a aplicar el marco legal vigente, y cumplir las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Asimismo, velará por la calidad del servicio de aquellas especialidades de prevención de riesgos laborales y salud laboral que sean concertadas con los Servicios de prevención de riesgos laborales ajenos.

Información a los trabajadores y trabajadoras:

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) las empresas adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere al presente artículo se facilitará por la empresa a los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador o trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Las empresas, mediante la dirección de los distintos centros de trabajo se compromete a comunicar a todo trabajador o trabajadora las medidas preventivas que deberían adoptarse en caso de que existiese riesgo de contraer enfermedades derivadas del contacto con usuarios del centro, así como otras informaciones que tuviesen como objetivo la eliminación de dicho riesgo.

Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos los usuarios de los centros de las empresas.

Artículo 96. Vigilancia de la salud.

1. Vigilancia de la salud.—La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y trabajadoras a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle. Estos reconocimientos se realizarán de acuerdo con los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Política Social en materia de contenido y periodicidad.

En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La empresa no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador o trabajadora, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, excepto cuándo, previo informe del Comité de seguridad y salud, sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o trabajadora para verificar si el estado de salud de los mismos puede

constituir un peligro para sí mismos, para los demás, o para otras personas relacionadas con la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos en el turno de noche en periodos prolongados de más de seis meses en un mismo año, podrán solicitar de manera voluntaria y semestralmente un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador o trabajadora, asumiendo la empresa el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos.

Consecuencia de lo anterior, la realización de los reconocimientos médicos será dentro de la jornada laboral, En caso de no ser dentro de la jornada laboral, se compensará el tiempo invertido en la misma, incluyendo el tiempo de desplazamiento.

2. Evaluación de riesgos.—La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los técnicos superiores que formen parte del Servicio de prevención propio de la empresa o en su ausencia del Servicio de prevención ajeno. Las evaluaciones de riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de prevención.

3. Enfermedades profesionales.—Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. El sistema de notificación y registro será el establecido por el RD 1299/2006 de 10 de noviembre.

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés.

Igualmente incorporará el conocimiento y gestión de bajas para poder relacionar la causa y los riesgos para la salud.

Las partes firmantes, en virtud de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, en relación con el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, se comprometen a interesarse por la incorporación, a través del correspondiente procedimiento, de nuevas enfermedades relacionadas con el sector de ocio educativo y animación sociocultural en el cuadro de enfermedades profesionales que contempla la ley, a cuyo fin instarán lo necesario a través de las Consejerías de Trabajo y Sanidad.

4. Protección de la salud.—La empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación.

Se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador o trabajadora. La empresa garantizará la adecuada ergonomía en el puesto de trabajo.

La empresa se compromete también a:

Diseñar estrategias que permitan integrar la perspectiva ambiental en todas las áreas educativas, flexibilizar los currículos y programaciones para favorecer la incorporación de proyectos de educación ambiental y dedicar tiempo suficiente para su realización.

196

Impulsar el diseño y planificación de actividades de educación ambiental en torno a proyectos del centro que tengan en cuenta las necesidades ambientales.

Promover y facilitar prácticas educativas que impliquen compromisos y actuaciones reales para solucionar los problemas ambientales.

Buscar el apoyo y colaboración de otras instancias relacionadas con el medio ambiente.

Desarrollar una política medioambiental de compras que valore los suministradores de materias primas, maquinarias, etc. que tengan certificados sus sistemas de gestión medioambiental.

**Artículo 97. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.**

La empresa de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la empresa.

**Artículo 98. Planes de autoprotección.**

El personal adoptará los planes de autoprotección establecidos en cada centro de trabajo.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación; de acuerdo con el R.D. 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El plan de autoprotección se inspirará en el Real Decreto 393/2007 por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia: como en la Ley, de 21 de enero de 1985 («BOE» de 25 de enero) sobre protección civil. El Comité de seguridad y salud, o en su defecto, el delegado/a de prevención, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente simulacros de evacuación y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

3. Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, para desarrollar el plan de autoprotección de cada centro de trabajo.

**Artículo 99. Delegados/as de prevención.**

Los delegados de prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre la representación de los trabajadores y trabajadoras conforme al artículo 35 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención tienen derecho al acceso y copia de toda aquella documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones en relación al Plan de prevención del centro, así como al Plan de emergencia y evacuación.

Los delegados de prevención percibirán las dietas correspondientes a los gastos de desplazamiento derivados del ejercicio de sus funciones, a cargo de la empresa.

Crédito horario delegados de prevención: El crédito horario de los delegados y delegadas de prevención será el que les corresponde como representante de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 37 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y, además el tiempo necesario para el desarrollo de todas sus funciones.

No se imputará al crédito horario el tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario o empresaria en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- e) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- f) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- g) El destinado a su formación.

Formación: La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Recibirán, como mínimo, una formación de 30 horas para su formación inicial, independientemente de las horas destinadas a la formación continua reflejadas en el presente convenio.

Comités de seguridad y salud: El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras.

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

El Comité de seguridad y salud se reunirá bimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones del mismo.

También se podrán convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso impliquen la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, para las instalaciones o para el medio ambiente.

Los Comités de seguridad y salud tendrán las competencias y facultades que se reconocen en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 100. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, establecida en el Plan de Prevención en la empresa, que se imputarán con cargo a las horas de formación continua establecidas en este convenio colectivo. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

**Artículo 101. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo entre sindicatos y patronales.**

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 24 de abril de 2015, y en el marco de las actuaciones previstas en sus objetivos se incluye, fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Este órgano paritario sectorial estatal buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores/as, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

Para ello, las partes han decidido constituir un órgano paritario sectorial estatal para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes:

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

3. El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural».

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores y trabajadoras del sector.

d) Elaboración de una memoria anual.

e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.

g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores/as que carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

i) Recabar del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como de los Gobiernos Autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural se establecerá de forma simultánea en cada una de las sedes de las organizaciones firmantes.

Composición:

1. El órgano paritario está compuesto por los firmantes del presente convenio, y deberá tener, al menos, un representante por cada uno de los firmantes del convenio, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.

2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. Los cargos de Presidente y Secretario serán rotativos, cada año, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales. Si la presidencia recae durante un año en la patronal, la secretaria recaerá en la parte social, y al contrario, cuando la presidencia recaiga en la parte social, la secretaria recaerá en la parte patronal.

3. Los representantes señalados en el párrafo 1 de la composición podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Nombramientos: Los miembros del órgano paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por las distintas patronales firmantes del presente convenio, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales del presente convenio.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción de la Presidencia y la Secretaría, cuyo mandato será de 1 año, según lo dispuesto anteriormente (punto 2 de la composición).

## CAPÍTULO 15

### Disposiciones

Disposición adicional primera. Articulación de la negociación a través del reconocimiento de convenios colectivos preexistentes en sus ámbitos funcionales concurrentes con el ámbito funcional del Segundo Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y de Animación Sociocultural.

La necesidad de cohesión y organización del ámbito estatal de negociación colectiva, obligó a la concordancia y reconocimiento de los convenios colectivos preexistentes al Primer Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y de Animación Sociocultural.

Este Segundo Convenio colectivo marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural articula y vertebra la futura negociación colectiva en el sector, respetando lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Así quedan expresamente reconocidos como convenios preexistentes a este Segundo Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, los que ya lo fueron en el Primer Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural en sus ámbitos funcionales concurrentes:

Conveni col.lectiu del sector del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya.  
Código convenio n.º 79002295012003.

Convenio colectivo territorial de Bizkaia del sector de Intervención Social.  
Código convenio n.º 48006185012006.

Convenio Colectivo para las empresas del Sector de Hostelería de Alava.  
Código de convenio n.º 01000755011981.

Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa de 2008-2010.  
Código de convenio n.º 20000705011981.

Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Bizkaia.  
Código de convenio n.º 48001205011981.

Convenio Colectivo de Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadoras de patio dependientes del departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco para los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 correspondiente a los años escolares (hasta 31 de agosto de 2009).  
Código de convenio n.º 86002445012005.

Convenio Colectivo de empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno vasco para los años 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007 correspondiente a los años escolares (hasta 31 de agosto de 2008).  
Código de convenio n.º 86002235012003.

Convenio colectivo del sector de ludotecas y tiempo libre de Aragón.  
Código convenio n.º 72000185012002.

Sin perjuicio de excluir cualquier otro convenio colectivo que pudiera existir en ámbitos inferiores.

Disposición adicional segunda. No difusión de datos personales.

La difusión de datos personales estará sometida a la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.

Disposición adicional tercera. Adaptación a la normativa.

Durante la vigencia del presente convenio se aplicaran las modificaciones legislativas que pudieran producirse.

Disposición adicional cuarta. Mesa Técnica.

En el período de los tres primeros meses desde la entrada en vigor de este convenio, se creará una Mesa Técnica, para la promoción del cumplimiento del convenio, constituida por un representante por organización firmante del convenio, con función de promover su cumplimiento ante empresas, trabajadores y trabajadoras y administraciones públicas, ejerciendo en nombre y representación de la comisión paritaria y de las organizaciones que la componen las acciones legales y de todo orden que sean precisas a tal fin.

Las reuniones de esta mesa técnica serán trimestrales, salvo supuestos de necesidad que requieran mayor frecuencia. Se creará un reglamento interno que defina las funciones y competencias de esta mesa.

Dentro de las funciones que tiene esta mesa, está el estudio y adecuación de las categorías profesionales definidas en este convenio, y su adaptación al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Las partes se comprometen a tener dicho estudio finalizado, durante el primer año de vigencia del presente convenio.

Disposición adicional quinta.

La comisión paritaria del presente convenio velará por la efectiva ejecución del mismo en todos sus ámbitos, evitando cualesquiera prácticas para eludir su cumplimiento, y ejercerá las acciones pertinentes a tal fin, promoviendo que empresas, trabajadores/as y Administraciones públicas se sujeten al mismo.

## CAPÍTULO 16

### Anexos

#### ANEXO 1

##### Clasificación profesional

##### Grupo I. Personal directivo

Es el personal con responsabilidad directa y capacidad decisoria que afecta al conjunto de la empresa.

**Director/a/Gerente:** Es quien, al más alto nivel asume objetivos globales dentro de la empresa y se responsabiliza de ellos, planificando, organizando y dirigiendo el conjunto de los departamentos y los programas, y comprendiendo entre sus funciones el análisis, planificación, organización, ejecución y control de las actividades a realizar.

##### Grupo II. Personal Directivo y de Gestión

Es el personal que dirige por tener a su cargo áreas concretas de la entidad, gestionando los recursos necesarios, tanto en el diseño, seguimiento y elaboración de proyectos de la empresa.

**Jefe/a de Departamento:** Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, tiene a su cargo la dirección y coordinación de un área funcional o estratégica de la empresa.

**Director/a de programas y equipamientos:** Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles realiza y gestiona los programas lúdico-educativos y socioculturales, comprendiendo entre sus funciones tanto la elaboración de memorias, la gestión de los presupuestos como la los recursos humanos adscrito a los mismos y las relaciones con el cliente con un alto grado de autonomía.

**Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre:** Es quien supervisa los coordinadores/as de los diferentes centros de trabajo y los proyectos de su área asignada, en el marco pedagógico establecido por la empresa y / o entidad, así como el seguimiento de contactos con los clientes, organizar reuniones, controlar y gestionar el material, y elaborar las memorias.

**Titulado de Grado:** Es quién reuniendo el requisito de titulado de grado, realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de las competencias transversales comunes al sector.

**Técnico/a de Gestión:** Es quien tiene a su cargo el diseño y la organización de proyectos educativos, pedagógicos, de la empresa o entidad. Dependiendo de él, las diversas funciones de diseño y ejecución, estando al tanto de la legislación y las disposiciones oficiales. Así mismo, será responsable de las tareas administrativas y de gestión para dar cobertura al diseño y organización de dichos proyectos.

### Grupo III. Personal de Atención Directa en Equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales

Es el personal que tiene responsabilidad directa en el desarrollo los proyectos y que tiene una atención directa con los usuarios/as.

**Animador/a sociocultural:** Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, desarrolla aspectos prácticos de un programa o proyecto, ejerciendo su función de dinamización, teniendo una visión global del medio en el que trabaja que le permite planificar, gestionar y evaluar programas de desarrollo comunitario dentro del campo del ocio sociocultural.

**Mediador/a intercultural educativo:** Es quien, reuniendo la formación específica y especializada correspondiente, ejerce funciones de planificación, gestión y evaluación en programas interculturales, facilitando la comunicación entre culturas diferentes, siempre dentro de programas socioculturales.

**Experto/a en Talleres:** Es quien imparte talleres y actividades en equipamientos culturales, deportivos, educativos y se encarga de ejecutar y desarrollar los contenidos que le son encomendados por el proyecto en el que se marca su actividad. Realiza una labor educativa, siguiendo pautas metodológicas y pedagógicas propias del proyecto. Requiere de un elevado y consistente nivel de formación, tanto a nivel teórico como práctico, avalado por titulaciones o certificados oficiales y/o experiencia acreditada.

**Informador/a Juvenil:** Es quien desarrolla su actividad profesional, en las áreas: informativas, de orientación, de asesoramiento, de documentación, de dinamización, socioeducativas, socioculturales, de comunicación, de difusión, de trabajo en red, de formación, coordinación, en el marco de un proyecto. Podrán desarrollar su tarea en cualquier organización que contemple la realización de programas de información, con apoyo y dirección de un profesional de nivel superior, si lo hubiere.

**Informador/a:** Es quien, estando en posesión de la titulación requerida, realiza actividades de divulgación e información sociocultural (de centros cívicos, eventos socioculturales y cualquier otra especialidad asimilada).

**Técnico/a Especialista:** Es quien reuniendo la formación necesaria, es contratado para cumplir una función específica de su titulación que pueda ejecutarse con autonomía, así como con el conocimiento y capacidades necesarias para utilizar instrumentos y técnicas propias necesarias para el desarrollo del proyecto que se trate. Podrán desarrollar su tarea en cualquier organización que contemple la realización de programas del ámbito funcional del convenio, con apoyo y dirección de un profesional de nivel superior.

### Grupo IV. Personal de Atención Directa

Es el personal que tiene atención directa con los usuarios/as.

**Coordinador/a de actividades y proyectos de centro:** Es la persona que con la titulación requerida y/o experiencia acreditada, coordina el equipo de monitores/as de ocio educativo en el conjunto de sus funciones en el centro de trabajo: organiza reuniones con el equipo de monitores/as de ocio educativo, la dirección del centro, las familias de los usuarios; controla y gestiona el presupuesto y el material; elabora las memorias y asegura la correcta coordinación entre el proyecto pedagógico de la actividad a su cargo y el proyecto pedagógico de centro, teniendo presencia continuada en el mismo y/o en el espacio físico donde se desarrolla la actividad.

**Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre:** Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, dinamiza el desarrollo de los programas de ocio educativo y/o tiempo libre, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias, dirigidos al desarrollo grupal e individual de sus componentes.

Año 2016. Del 1 de enero al 31 de diciembre			
	Categorías según II CC marco estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Salario mensual	Salario bruto anual
		— €	— €
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales.	Técnico/a Especialista.	1.166,06	16.324,87
	Animador/a Sociocultural.	1.121,21	15.697,00
	Mediador/a Intercultural Educativo.	1.121,21	15.697,00
	Experto en Talleres o Tallerista.	1.053,94	14.755,17
	Informador/a Juvenil.	1.053,94	14.755,17
	Informador/a.	941,82	13.185,48
Grupo IV. Personal de atención directa.	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro.	1.076,37	15.069,12
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre.	941,82	13.185,48
Grupo V. Personal de Administración.	Agente comercial.	941,82	13.185,48
	Oficial Administrativo.	941,82	13.185,48
	Auxiliar Administrativo.	852,12	11.929,72
	Recepcionista / Telefonista.	852,12	11.929,72
Grupo VI. Personal de Servicios Generales.	Cocinero/a.	1.121,21	15.697,00
	Ayudante/a de cocina.	938,69	13.141,67
	Empleado/a de Mantenimiento.	771,40	10.799,54
	Conductor/a.	771,40	10.799,54
	Empleado/a de Limpieza.	771,40	10.799,54
	Auxiliar de Servicios Generales.	771,40	10.799,54

	Año 2015. Del 1 de agosto al 31 de diciembre (II)		
	Categorías según II CC marco estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Salario mensual - €	Salario bruto anual - €
Grupo I. Personal Directivo.	Director/a Gerente.	1.428,01	19.992,19
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión.	Jefe/a de Departamento.	1.249,51	17.493,17
	Director/a de programas y equipamientos.	1.249,51	17.493,17
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre.	1.204,89	16.868,42
	Titulado/a de Grado.	1.204,89	16.868,42
	Técnico/a de gestión.	1.204,89	16.868,42
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales.	Técnico/a Especialista.	1.160,26	16.243,66
	Animador/a Sociocultural.	1.115,64	15.618,91
	Mediador/a Intercultural Educativo.	1.115,64	15.618,91
	Experto en Talleres o Tallerista.	1.048,70	14.681,76
	Informador/a Juvenil.	1.048,70	14.681,76
	Informador/a.	937,13	13.119,88
Grupo IV. Personal de atención directa.	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro.	1.071,01	14.994,14
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre.	937,13	13.119,88
Grupo V. Personal de Administración.	Agente comercial.	937,13	13.119,88
	Oficial Administrativo.	937,13	13.119,88
	Auxiliar Administrativo.	847,88	11.870,37
	Recepcionista / Telefonista.	847,88	11.870,37
Grupo VI. Personal de Servicios Generales.	Cocinero/a.	1.115,64	15.618,91
	Ayudante/a de cocina.	934,02	13.076,29
	Empleado/a de Mantenimiento.	767,56	10.745,81
	Conductor/a.	767,56	10.745,81
	Empleado/a de Limpieza.	767,56	10.745,81
	Auxiliar de Servicios Generales.	767,56	10.745,81

	Año 2016. Del 1 de enero al 31 de diciembre		
	Categorías según II CC marco estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Salario mensual - €	Salario bruto anual - €
Grupo I. Personal Directivo.	Director/a Gerente.	1.435,15	20.092,15
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión.	Jefe/a de Departamento.	1.255,76	17.580,63
	Director/a de programas y equipamientos.	1.255,76	17.580,63
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre.	1.210,91	16.952,76
	Titulado/a de Grado.	1.210,91	16.952,76
	Técnico/a de gestión.	1.210,91	16.952,76

## ANEXO 4

## Tablas salariales

Año 2014. Del 1 de octubre al 31 de diciembre.			
Año 2015. Del 1 de enero al 31 de julio (I)			
	Categorías según II CC marco estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Salario Mensual	Salario Bruto Anual
		— €	— €
Grupo I. Personal Directivo.	Director/a Gerente.	1.420,91	19.892,73
	Jefe/a de Departamento.	1.243,30	17.406,14
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión.	Director/a de programas y equipamientos.	1.243,30	17.406,14
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre.	1.198,89	16.784,49
	Titulado de Grado.	1.198,89	16.784,49
	Técnico/a de Gestión.	1.198,89	16.784,49
	Técnico/a Especialista.	1.154,49	16.162,84
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales.	Animador/a Sociocultural.	1.110,09	15.541,20
	Mediador/a Intercultural Educativo.	1.110,09	15.541,20
	Experto/a en Talleres o Tallerista.	1.043,48	14.608,72
	Informador/a Juvenil.	1.043,48	14.608,72
	Informador/a.	932,47	13.054,61
Grupo IV. Personal de atención directa.	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro.	1.065,68	14.919,55
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre.	932,47	13.054,61
Grupo V. Personal de Administración.	Agente comercial.	932,47	13.054,61
	Oficial Administrativo.	932,47	13.054,61
	Auxiliar Administrativo.	843,67	11.811,31
	Recepcionista / Telefonista.	843,67	11.811,31
Grupo VI. Personal de Servicios Generales.	Cocinero/a.	1.110,09	15.541,20
	Ayudante/a de cocina.	929,37	13.011,23
	Empleado/a de Mantenimiento.	763,74	10.692,35
	Conductor/a.	763,74	10.692,35
	Empleado/a de Limpieza.	763,74	10.692,35
	Auxiliar de Servicios Generales.	763,74	10.692,35

204

### ANEXO 3

Formulario de consulta a la Comisión Paritaria del Convenio

A la Comisión Paritaria del I CCmarco estatal de ocio educativo y animación sociocultural.

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono)  a) Empleado (puesto de trabajo) b) Empresa (cargo) c) Organización sindical (cargo)
Empresa: (Nombre, dirección y teléfono)
Actividad: (Principal, secundaria)
Pertenece a alguna Asociación Empresarial: (Especificar a cual o cuales)
Nº trabajadores/as: Nº afectados: Categorías:
Funciones que desarrollan los afectados: (Especificar la actividad principal y la secundaria)
Representantes de los trabajadores/as:  Sindicatos: S: ___ NO: ___  CC.OO.: ___ / ___ % UGT: ___ / ___ % Otros: ___ / ___ %
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
Artículos del Convenio que afectan a la consulta:
Existe negociación en la empresa: (en caso afirmativo expóngase resumidamente la postura de las partes)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

Nota: Si en cualquier cuadro de información necesitase más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

Fdo.

En.....a.....de.....de 20.....

	I CC marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural	II CC marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural
Grupo III. Personal de atención directa en equipamiento de cultura de proximidad y proyectos socioculturales.	Animador/a Sociocultural.	Animador/a Sociocultural.
		Mediador/a Intercultural Educativo.
	Experto/a en Talleres.	Experto/a en Talleres.
		Informador/a Juvenil.
	Técnico/a de Información.	Informador/a.
	Titulado/a de Grado.	Técnico/a Especialista.
	Controlador/a de Salas.	
Grupo IV. Personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo.	Coordinador/a de Actividades y Proyectos de Centro (Grupo III).	Coordinador/a de Actividades y Proyectos de Centro.
	Monitor/a de Ocio Educativo y Tiempo Libre (Grupo III).	Monitor/a de Ocio Educativo y Tiempo Libre.
Grupo V. Personal de administración.	Técnico/a de gestión administrativa (Grupo IV).	
	Oficial Administrativo/a (Grupo IV).	Oficial Administrativo/a.
	Agente Comercial (Grupo IV).	Agente Comercial.
	Auxiliar Administrativo (Grupo IV).	Auxiliar Administrativo.
	Recepcionista/Telefonista (Grupo IV).	Recepcionista/Telefonista.
	Taquillero/a.	
Grupo VI. Personal de servicios generales.	Cocinero/a (Grupo V).	Cocinero/a.
	Ayudante de cocina (Grupo V).	Ayudante/a de cocina.
	Conductor/a (Grupo V).	Conductor/a.
	Técnico/a de Mantenimiento (Grupo V).	Empleado/a de Mantenimiento.
	Limpiador/a (Grupo V).	Empleado/a de Limpieza.
	Portero/a-Celador/a.	Auxiliar de Servicios Generales.

206

Esta categoría es de aplicación al personal comprendido en los siguientes puestos de trabajo, entre otros: monitor/a de aula matinal, transporte escolar, comedor escolar, de programas y proyectos en el medio natural, de actividades extraescolares, de colonias y campamentos, de actividades de vacaciones y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.

#### Grupo V. Personal de Administración

**Oficial administrativo:** Es la persona responsable de las tareas administrativas y que puede asumir la dirección de otros/as trabajadores/as o auxiliares administrativos.

**Agente comercial:** Es quien se dedica a la promoción y venta de los servicios de ocio educativo y sociocultural de la empresa, bajo la supervisión del titular de esta.

**Auxiliar administrativo/a:** Es la persona que, bajo las órdenes de su inmediato superior, realiza funciones administrativas burocráticas.

**Recepcionista/Telefonista:** Es quien, durante su jornada de trabajo atiende, preferentemente la centralita y cuestiones burocráticas o de recepción.

#### Grupo VI. Personal de Servicios Generales

Es el personal encargado de los servicios complementarios a la actividad educativa y de animación sociocultural.

**Cocinero/a:** Es el encargado/a de la preparación de los alimentos responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

**Ayudante/a de cocina:** Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.

**Conductor/a:** Es quien, provisto de permiso de conducir de la clase correspondiente, se le encomienda la conducción de vehículos y el cuidado de su normal funcionamiento.

**Empleado/a de mantenimiento:** Es quien, con experiencia y/o titulación específica requerida por la legislación vigente, desarrolla las funciones de cuidado, reparación y conservación de los elementos del inmueble.

**Empleado/a de Limpieza:** Es la persona que realiza la limpieza de las zonas asignadas.

**Auxiliar de Servicios Generales:** Es quien distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Esta categoría incluiría el puesto de Portero/a, Celador/a, Taquillero/a y Controlador/a de Salas.

### ANEXO 2

Tabla de equivalencias entre categorías existentes y nuevos grupos profesionales y puestos de trabajo

	I CC marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural	II CC marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural
Grupo I. Personal directivo.	Director/a - Gerente.	Director/a - Gerente.
	Jefe/a de Departamento.	Jefe/a de Departamento.
Grupo II. Personal directivo y de gestión.	Director/a de Programas y Equipamientos.	Director/a de Programas y Equipamientos.
	Coordinador/a de Proyectos Pedagógicos, Ocio y Tiempo Libre.	Coordinador/a de Proyectos Pedagógicos, Ocio Educativo y Tiempo Libre.
		Titulado de Grado.
	Técnico/a de Gestión Sociocultural.	Técnico/a de Gestión.