



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Serveo Servicios S.A.U.
Expediente: 41/01/0093/2025
Fecha: 24/04/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: CRISTIAN CARCERERI CARCERERI
Código 41101370012025.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa “SERVEO SERVICIOS S.A.U.”, para el personal adscrito a los servicios de modelos en vivo de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Sevilla (código 41101370012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa "SERVEO SERVICIOS S.A.U.", para el personal adscrito a los servicios de modelos en vivo de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Sevilla (código 41101370012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31- 12-2027.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS MODELOS EN VIVO DE LA FACULTAD DE BELLAS ARTES DE LA
UNIVERSIDAD DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.**

CAPÍTULO I: NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES:

El presente convenio colectivo lo conciertan de una parte, la representación legal de los trabajadores adscritos al servicio de modelos en vivo de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Sevilla, y de otra, la actual empresa concesionaria del servicio, Serveo Servicios, Sociedad Anónima.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL:

El presente convenio regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras del servicio de Servicio de modelos en vivo de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Sevilla y a la empresa Serveo Servicios Sociedad Anónima como actual empresa concesionaria del servicio en el citado centro.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL:

El presente convenio empezará a regir el día 1 de enero de 2024 y en todo lo aquí reflejado, se establece que el citado convenio tenga una duración hasta 31 de diciembre de 2027, sustituyendo a todos los efectos todos los acuerdos alcanzados hasta la fecha y cuyas materias se encuentran específicamente recogidas en la presente norma convencional..

ARTÍCULO 4. DENUNCIA Y PRÓRROGA:

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, dando comunicación escrita a las partes firmantes del mismo. Se obligan ambas partes a iniciar la negociación del convenio denunciado en un plazo no superior a 30 días.

El presente convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si ninguna de las partes firmantes lo denunciase con la debida antelación a la fecha de terminación fijada o al término de alguna de sus prórrogas.

ARTÍCULO 5. COMISIÓN PARITARIA:

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de la Empresa y de la representación legal de los trabajadores. La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de lo establecido en este Convenio Colectivo como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores. En el supuesto de desacuerdo, las partes, para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

La convocatoria, que podrá realizarse por cualquiera de las partes, se realizará por escrito donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día que se enviará a los miembros con al menos diez días de antelación.

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN Y TOTALIDAD:

A efectos de su aplicación y comparación con otros convenios o disposiciones, las condiciones pactadas en este Convenio deben ser contempladas en su conjunto, como un todo orgánico, evitándose interpretaciones parciales.

ARTÍCULO 7. GARANTÍAS PERSONALES:

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que apreciadas en su conjunto superen a las pactadas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 8. PRINCIPIO DE IGUALDAD:

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y personas con discapacidad, sin distinción de su etnia, en el acceso al empleo, la formación, promoción profesional y ascensos, en el marco del plan de igualdad de Serveo Servicios, S.A., que se encuentre vigente en cada momento.

CAPÍTULO II: INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9. FACULTAD DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Los trabajadores tienen derecho: a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, etnia, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

La categoría profesional de los trabajadores será la de MODELO dentro del grupo profesional 7.

ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

La jornada anual de los trabajadores se ajustará a la demanda docente que se efectúe en cada curso académico. En cualquier caso, el periodo de actividad quedará ajustado al calendario establecido por la Universidad de Sevilla quien delimitará el periodo docente y lectivo, adecuándose los periodos de llamamiento a los mismos.

Con carácter general, el servicio se organizará en dos turnos: mañana y tarde. El horario de ambos turnos quedará establecido conforme a lo siguiente:

- Turno de Mañana: De 08:00 a 14:40 horas.
- Turno de Tarde: De 15:00 a 21:40 horas.

El registro de jornada es obligatorio para todos los trabajadores, teniendo un margen de cinco minutos desde el fichaje hasta la incorporación a la prestación efectiva de servicios.

En el supuesto de que, por necesidades organizativas del servicio sea necesaria la ampliación de jornada, se estará a lo dispuesto en el ANEXO I del presente.

El registro de jornada será obligatorio en el inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de que cada trabajador deba registrar igualmente el inicio y finalización de cada clase, con antelación de cinco minutos al inicio.

El horario de pose general será el siguiente, sin perjuicio de los tiempos destinados a su preparación:

Sesiones de 3 horas y 5 minutos: 40 minutos de pose y 20 minutos de descanso, 35 minutos de pose y 15 de descanso, 35 minutos de pose y 15 de descanso y 25 minutos de pose y finalización de la clase.

Con independencia de la distribución horaria de las sesiones de posado, a las mismas se añadirán cinco minutos adicionales, destinados al tiempo de preparación del modelo. Las tres horas y diez minutos antecitados, será el tiempo tenido en cuenta para la configuración de los llamamientos.

10.2. FOTOGRAFÍA

La actividad de fotografía será en todos los casos de carácter voluntario quedando obligado el trabajador que participe en la misma a suscribir un documento específico con la cesión de imagen y autorización de uso de la misma en el cual deberá especificar la finalidad, responsables del tratamiento, uso de las imágenes y vigencia. En ningún caso la vigencia de uso y cesión podrá ser superior a la del periodo en el cual el modelo se encuentre asignado a dicha asignatura, limitándose el uso de las mismas a la actividad docente que se imparta en la Facultad de Bellas Artes.

El precio hora de las clases con posado fotográfico se incrementará en un 30% más sobre el precio hora ordinario.

10.3. PERIODO DE LLAMAMIENTO:

El periodo de llamamiento se iniciará en el comienzo de la actividad lectiva marcado por la Universidad y finalizará de manera coincidente con la terminación de las clases, incluyéndose en dicho periodo de llamamiento – periodo activo – todos aquellos periodos no lectivos (Navidad, Semana Blanca, Semana Santa y Feria) a excepción de los meses de verano. La totalidad del periodo activo se computará en días naturales.

ARTÍCULO 11. TURNOS DE TRABAJO Y CAMBIOS DE CUADRANTE



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

En el caso de existir una vacante operativa cuya cobertura sea necesaria para el funcionamiento del servicio – bien sea temporal o definitiva – se ofertará a los trabajadores de la plantilla el cambio de turno para su sustitución. Los trabajadores deberán formular por escrito su petición, siendo atendidas por estricto orden de solicitud.

La Parte Social propone habilitar la posibilidad de PERMUTA entre trabajadores de distintos turnos, previa solicitud para su estudio por la Empresa. La solicitud y concesión de las permutas deberá formalizarse con al menos diez días de antelación a la fecha de inicio del llamamiento.

En lo no específicamente regulado en el presente artículo, las partes estarán a lo dispuesto en el ANEXO I.

ARTÍCULO 12. VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas por cada año completo de trabajo, cuyas fechas de disfrute se establecerán tomando en consideración el calendario docente del centro de trabajo.

Dada la naturaleza del servicio, el personal disfrutará de los días de vacaciones correspondientes en cada caso, durante los periodos no lectivos de Navidad, Semana Blanca, Semana Santa y Feria de Sevilla.

ARTÍCULO 13. LICENCIAS Y PERMISOS.

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

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

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



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para la asistencia a médicos especialistas del Sistema Público Andaluz de Salud, con máximo de diez horas anuales. El tiempo invertido en este permiso será recuperable para el trabajador a requerimiento de la Empresa.

En todo caso, corresponderá al trabajador/a la acreditación fehaciente de la causa que motiva la concesión del permiso retribuido solicitado, debiendo acompañar la solicitud que entrega a la empresa de la documentación acreditativa al respecto. La duración de los permisos causales quedará condicionada por la persistencia del hecho causante.

El cómputo de los días de permiso retribuido se iniciará el día en cual tiene lugar el hecho causante. Si el trabajador/a hubiera prestado servicios en dicho día, el inicio se trasladará al inmediato siguiente. Si el comienzo de una licencia o permiso coincide con un día de descanso no laborable para el trabajador/a, el comienzo del permiso se trasladará al inmediato día siguiente día laborable.

El trabajador/a se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo tras finalizar su permiso o baja médica. Salvo expresa incompatibilidad del docente que imparta la actividad de posado, el modelo se reincorporará a la actividad que en dicho momento se estuviera impartiendo. En el caso de incompatibilidad con la actividad docente, el trabajador recuperará las horas a requerimiento de la empresa.

ARTÍCULO 14. ASUNTOS PROPIOS.

Los trabajadores disfrutarán de un total de dos días de asuntos propios al año, sin necesidad de justificar su causa. La solicitud deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de siete días, quedando su aprobación condicionada a la disponibilidad de otro modelo que pudiera asumir la actividad y a la aceptación por parte del profesor que la imparta.

En el supuesto de que el periodo de <<asuntos propios>> solicitado por el trabajador resulte coincidente con una actividad docente que implique la necesidad de un posado de continuidad, deberá asumir el trabajador la posible pérdida de los días que dure dicha actividad y no solo de aquellos que ha solicitado como <<asuntos propios>>.

La empresa comunicará formalmente la aceptación o denegación de la petición con al menos tres días laborables de antelación al inicio del periodo solicitado. En caso de que los días de asuntos propios sean pedidos por parte del trabajador/a con 15 días o más de antelación, la empresa comunicará la aceptación o denegación con tiempo de antelación proporcional. Si el trabajador no precisara el preaviso mínimo, la Empresa podrá comunicárselo hasta el inmediato día anterior.



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

El número de solicitudes coincidentes en la misma fecha no podrán superar 1 persona por cada turno y por cada grupo M y F, de superarse el número máximo de peticiones, las mismas se concederán por estricto orden de solicitud.

ARTÍCULO 15. EXCEDENCIA Y GUARDA LEGAL:

15.1. Excedencia voluntaria ordinaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a **cuatro meses y no mayor a cinco años**. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

15.2. Excedencia voluntaria especial:

Todo trabajador fijo, y con antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a solicitar una excedencia por un plazo de **doce meses consecutivos y no fraccionables**. Para el ejercicio de este derecho, deberán haber transcurrido al menos tres años desde la finalización del anterior periodo de excedencia que hubiera disfrutado.

Durante dicho periodo, el trabajador o trabajadora conservará el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, debiendo solicitar la reincorporación con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización prevista.

El total de trabajadores que podrán acogerse a la situación de <<excedencia especial>> no podrá superar a **un trabajador por turno y grupo** (grupo F y grupo M). Todas aquellas solicitudes que excedan del máximo previsto se atenderán en el momento que sea posible, por estricto orden de solicitud.

15.3. Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año el trabajador o trabajadora 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.

La solicitud deberá formularse por escrito, con antelación mínima de un mes, debiendo ir acompañada de la documentación acreditativa pertinente. La finalidad de la presente excedencia se corresponde de forma expresa y directa con el cuidado de cada hijo, el uso fraudulento o abuso de derecho de la antecitada previsión legal implicará la denegación de la readmisión en la Empresa, así como la adopción de cuantas medidas administrativas y/o judiciales se estimen oportunas

15.4. Excedencia por cuidado de familiares de hasta segundo grado:

Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad,



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año el trabajador o trabajadora 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.

La solicitud deberá formularse por escrito, con antelación mínima de un mes, debiendo ir acompañada de la documentación acreditativa pertinente. La finalidad de la presente excedencia se corresponde de forma expresa y directa con el cuidado del familiar de hasta segundo grado, el uso fraudulento o abuso de derecho de la antecitada previsión legal implicará la denegación de la readmisión en la Empresa, así como la adopción de cuantas medidas administrativas y/o judiciales se estimen oportunas.

ARTÍCULO 16. PERMISO NO RETRIBUIDO.

Los trabajadores podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de quince días por cada curso lectivo. El permiso podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada.

La solicitud deberá formularse por escrito, precisando el periodo y modalidad de disfrute, con una antelación mínima de 7 días a la fecha de inicio de disfrute, condicionada su aceptación a la disponibilidad de otro modelo que pudiera asumir la actividad y a la aceptación por parte del profesor que la imparta.

El número de solicitudes coincidentes en la misma fecha no podrán superar 1 de persona por cada turno y por cada grupo M y F, de superarse el número máximo de peticiones, las mismas se concederán por estricto orden de solicitud.

CAPÍTULO III: RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 19. PLUS VESTUARIO.

En sustitución de la entrega de vestuario, la empresa abonará por este concepto la cuantía de noventa euros brutos por cada curso académico. El abono se producirá durante el primer trimestre del periodo lectivo siempre que el trabajador/a se encuentre en activo.

ARTÍCULO 20. DE LA REVISIÓN SALARIAL:

La revisión salarial acordada en el presente resultará de aplicación de forma automática en el momento en el cual se inicie la prestación de servicios vinculada al nuevo periodo de adjudicación, el cual se estima que inicie su vigencia el 01/01/2026.

A partir del primer día de inicio del nuevo periodo de licitación, el salario de los trabajadores adscritos al Servicio, quedará fijado en 18,90 € - dieciocho euros con noventa céntimos -, brutos hora, quedando obligado el nuevo adjudicatario a actualizar los salarios en atención a dicha cuantía.

La revisión salarial podrá ser actualizada en cada periodo de licitación.

ARTÍCULO 21. COMPLEMENTO SALARIAL EN SUPUESTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

La Empresa complementará la prestación por incapacidad temporal garantizada por la Seguridad Social que en su caso perciba cada trabajador en los siguientes supuestos:



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

- En caso de accidente laboral: La Empresa vendrá obligada a complementar la prestación que perciba el trabajador hasta alcanzar el 100% del importe de las retribuciones salariales y extrasalariales que éste viniera percibiendo con carácter habitual. Este complemento únicamente se percibirá en los dos primeros procesos de incapacidad que tuviera el trabajador por periodo de un año.
- En el supuesto de incapacidad por contingencias comunes: En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará desde el vigésimo primer día de la baja por incapacidad temporal la prestación que perciba el trabajador hasta el 80% de del importe de las retribuciones salariales y extrasalariales que éste viniera percibiendo con carácter habitual. Este complemento se abonará únicamente durante la primera baja del curso.

CAPÍTULO IV: DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 22: DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La representación de los trabajadores en el centro de trabajo corresponde a los delegados de personal.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

ARTÍCULO 23: CRÉDITO HORARIO.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, debiendo comunicar el uso del mismo a la Empresa de manera fehaciente y con la mayor antelación posible.

CAPÍTULO V: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 24: PRINCIPIOS GENERALES:

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:



Expte: C/41/2025/93

Fecha: 27 de marzo de 2025

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

- a) El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
- b) Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

ARTÍCULO 25: CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los/as trabajadores/as, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

Los delegados de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención dependerá del total de trabajadores del centro de trabajo. En las empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores, el número de delegados de prevención oscilará entre dos y ocho, según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

CAPÍTULO VI: MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

ARTÍCULO 26: PÓLIZA DE SEGURO.

La empresa adjudicataria del servicio vendrá obligada a la suscripción de una póliza de seguro para todos los trabajadores/as adscritos al presente Convenio, para la cobertura de las contingencias que a continuación se exponen:

- Fallecimiento por cualquier causa, salvo autolítica.
- Invalidez permanente en grado total, absoluta o gran invalidez, siempre que el origen de la misma se produzca como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

La cuantía que deberá abonar la aseguradora en el caso de producirse cualquiera de las contingencias expuestas con carácter precedente, será de 12.020, 24 euros.

CAPÍTULO VII: SUBROGACIÓN

ARTÍCULO 27: SUBROGACIÓN DE PERSONAL.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo ratificado ante la sede en Sevilla del SERCLA de fecha de 26 de mayo de 2003, operará la subrogación del personal cuando tras finalizar el contrato mercantil o administrativo que fundamenta la prestación de servicios, la Administración internalizara, volviera a adjudicar y/o sacar a concurso-licitación la misma actividad o de características similares a la recogida en el ámbito funcional del presente Convenio, operando lo a todos los efectos lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores sobre subrogación de empresas con los derechos y responsabilidades que ello implica.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

1. Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

- a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una **antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio**, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. Serán igualmente subrogables aquellos trabajadores que, en su condición de fijos-discontinuos, se encontraran en periodo inactivo – de no llamamiento – en el momento en el cual se produzca la subrogación.
- b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

3. El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en este artículo facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
 - b) Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
 - c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
 - d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.
4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación conforme a lo expuesto en los puntos precedentes del presente artículo.
5. Sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal y a los efectos de un ordenado y efectivo traspaso de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria, la empresa que sea nueva adjudicataria del servicio se lo notificará de manera fehaciente a la empresa cesionaria en un plazo de cinco días hábiles desde la notificación de la Administración de su condición de nueva adjudicataria, la empresa cedente trasladará a la empresa cesionaria la siguiente información en soporte informático que permita su tratamiento:
- a) Relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, tipo de contrato, turno/grupo, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
 - b) Copia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
 - c) Copia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

- d) Copia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- e) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.
- g) Certificado de estar al corriente de pagos en materia de Seguridad Social y Agencia Tributaria.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 28: RÉGIMEN SANCIONADOR:

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. FALTAS LEVES:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. La desatención voluntaria y reiterada a la llamada de retén tendrá consideración del incumplimiento en este epígrafe tipificado. No estará aquí incluidas las no asistencias del reten a aquellas clases que, bien por error de la empresa o por error de la Facultad, no hayan sido contempladas en el llamamiento inicial.
- e) Los malos tratos de palabra a superiores, compañeros, docentes o cualquier otro usuario o profesional de las instalaciones del centro de trabajo.
- f) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente acuerdo referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- g) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

- h) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- i) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupeficientes, que pudieran repercutir en la imagen de la empresa.
- j) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a.

2. **FALTAS GRAVES:**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupeficientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) Las ofensas verbales, bien sean orales o escritas, contra la empresa, los superiores de quien organizativamente se depende, compañeros, docentes o cualquier otro usuario o profesional de las instalaciones del centro de trabajo cuando con ellas se pretenda menoscabar el honor y/o la dignidad de la persona ofendida.
- i) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- j) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita.
- k) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- l) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- m) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

- n) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- o) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Acuerdo, así como en las disposiciones legales que resulten de aplicación.

3. FALTAS MUY GRAVES:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte en seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un periodo de treinta días, o de más de seis días en un periodo de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente acuerdo referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente acuerdo y en la normativa laboral aplicable.

27.4 . SANCIONES:



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) *Por faltas leves:*
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) *Por faltas graves:*
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) *Por faltas muy graves:*
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

5. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes a la comunicación del interesado/a.
- b) En el caso de las sanciones muy graves, la Empresa habilitará trámite de alegaciones durante un periodo máximo de tres días naturales sin que a tal efecto compute para los plazos de prescripción de los hechos, para que el trabajador/a pueda alegar o manifestar lo que en su derecho considere.
- c) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales si los hubiere, será necesaria la previa audiencia previa de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- d) En el caso de las faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- e) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

a. PRESCRIPCIÓN:

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



Expte: C/41/2025/93

Fecha: 27 de marzo de 2025

Cuando se abra cualquier tipo de expediente informativo para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Se incorpora al presente Convenio como **ANEXO I** las estipulaciones **tercera, cuarta y quinta** del acuerdo alcanzado entre empresa y RLT en el mes de junio de 2022, sin perjuicio de las correcciones que las partes en este acto acuerden, quedando derogados y sustituidos en su integridad el resto de los acuerdos existentes a la fecha de suscripción del Convenio.

ANEXO I

ESTIPULACIÓN TERCERA.- DE LA ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO:

La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

La Empresa, al inicio de cada curso académico, facilitará a los trabajadores de la plantilla el documento <<Normas de Obligado Cumplimiento>> con el objetivo de que todos los Modelo tengan conocimiento de las mismas. Igualmente, cualquier modificación con respecto a los sistemas de trabajo habituales, será comunicada con carácter previo a su implantación al Representante Legal de los Trabajadores.

• 3.1. - REPARTO ORDINARIO.

Las horas solicitadas por la Facultad de Bellas Artes (en adelante, BBAA) en cada inicio de curso o cuatrimestre se repartirán hasta donde la posibilidad matemática u organizativa lo permita, de una forma equitativa, y en los casos que no se pudiese conseguir este primer fin y que causen diferencias entre las reparticiones a cada trabajador se distribuirá cada cuadrante de mayor a menor horas en orden de antigüedad. El criterio de antigüedad quedará diferenciado entre los turnos de mañana y tarde. Igualmente, se acuerda de forma expresa que no se efectuará reclamación por antigüedad de ningún miembro de la plantilla en el caso de existir un trabajador con mayor reparto de horas y menor antigüedad cuando éste estuviera asignado a un turno diferente al de un posible reclamante.

• 3.2.- REPARTO EXTRAORDINARIO (horas no incluidas en el llamamiento inicial):

Tendrán la consideración de reparto extraordinario las siguientes:

- a. Aquellas actividades situadas fuera de los dos bloques cuatrimestrales o cualquier actividad extraordinaria solicitada por la Facultad de BBAA.
- b. Periodos de exámenes de Junio, Julio o Septiembre. Los Modelos interesados en formar parte del reparto extraordinario deberán haber manifestado previa y formalmente su voluntad de participar en las mismas ya sea en una de ellas o en ambas.

Tendrán carácter prioritario para el reparto de horas extraordinario, aquellos Modelos que hayan obtenido menor asignación horaria en el reparto ordinario, siendo el segundo criterio para el mismo el de antigüedad*.



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

(*) El criterio de antigüedad en este supuesto se referirá única y exclusivamente a la de aquellos que hayan manifestado su voluntad de participar en la referida actividad.

• 3.3.- CONSIDERACIÓN DEL CRITERIO DE ANTIGÜEDAD:

Con carácter general, se considerará <<fecha de antigüedad>> la referida al inicio de la relación laboral suscrita con la Empresa, la cual servirá de criterio preferente para la realización de los llamamientos al inicio del curso académico, teniendo igualmente en cuenta la adscripción al turno.

Con respecto a aquellas actividades extraordinarias a las cuales los trabajadores se adscribirán de forma voluntaria al inicio de cada curso académico – remitiendo solicitud por escrito supervisor -, se tendrá en cuenta como criterio preferente el tiempo que efectivamente lleven adscritos a tal actividad en cursos pasados. En este sentido, aquel trabajador que rechace voluntariamente continuar en el año sucesivo o no manifieste de forma expresa su voluntad de continuar en la misma, se entenderá que pierde la antigüedad con respecto a la referida actividad.

EXCEPCIONES A LA PÉRDIDA DE ORDEN PREFERENTE EN LAS ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS:

- a) Aquellos trabajadores que cedan voluntariamente sus horas de actividades extraordinarias a otro trabajador con menor asignación horaria no perderán su antigüedad en la lista de la concreta actividad.
- b) La imposibilidad en la realización de las horas dedicadas a la actividad extraordinaria a causa de encontrarse el modelo trabajando en su llamamiento ordinario.

• 3.4.- REFUERZO:

Aquellas asignaturas cuya cobertura no resulte posible para la plantilla fija del Servicio, serán ofrecidas a la <<Bolsa Modelos>> mediante la modalidad contractual de duración determinada.

• 3.5.- SOLICITUDES NO ENCAJABLES:

Para aquellas solicitudes de BBAA que impliquen la necesidad de modelos del turno contrario, no podrán incluirse en los cuadrantes iniciales de llamamiento y serán repartidos primero a los modelos con exclusiones específicas que puedan perder horas y en caso de rechazo por parte de éstos, serán secundados por aquellos que han solicitado voluntariamente ampliar en el turno contrario y en el reparto inicial.

• 3.6.- IMPARIDAD:

De existir una situación en cualquiera de los turnos o en ambos a la vez, de falta de coincidencia para que los 5 modelos M ó F de cada turno queden encajados en 6 asignaturas que coinciden en la misma hora (quedaría por resolver a quien se asigna la sexta.) Esta sexta asignatura coincidente con las otras cinco en la misma hora, se asignará en primer lugar a los Modelos con exclusiones específicas que puedan perder horas y en caso de rechazo por parte de éstos serán secundados por aquellos que han solicitado voluntariamente ampliar en el turno contrario. En un escenario similar se aplicaría la misma situación con cada asignatura coincidente en un mismo horario que las otras y que sobrepase el número de modelos asignados a cada turno trabajando al mismo tiempo.

• 3.7.- DE LAS EXCLUSIONES DE MODELOS:

La Facultad de Bellas Artes conformada por los docentes que la integran, tendrán la facultad de excluir la presencia de modelos en sus asignaturas siempre y cuando exista causa justificativa suficiente planteada formalmente ante la Universidad o la Empresa. En todo caso, la decisión de excluir a un modelo de una(s) clase(s) deberá ser comunicada a la Empresa, quien estudiará de forma objetiva su pertinencia.



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

La Empresa comunicará al trabajador afectado la apertura de un plazo de audiencia para que alegue su versión de los hechos que pudieran haber motivado su exclusión. Revisadas las alegaciones efectuadas por el trabajador, la Empresa facilitará un informe de conclusiones a la Universidad al objeto de poder valorar debidamente si la exclusión resulta o no proporcionada. En ningún caso dicha exclusión podrá superar el plazo máximo de dos cursos académicos.

La falta de alegaciones por parte del trabajador no paralizará el procedimiento.

a) VETOS:

Para aquellos trabajadores que, en el reparto de los cuadrantes ordinarios se encuentren excluidos por indicación de la Facultad o del Docente encargado de la actividad, la recuperación de las horas equivalentes a dicha asignatura, no podrán recuperarse, no pudiendo accionar por ello reclamación alguna.

b) EXCLUSIONES ESPECÍFICAS:

La Facultad de BBAA podrá, previa justificación, excluir para aquellas actividades específicas a aquellos modelos que por alguna característica física o morfológica no se adapten a la actividad docente planteada. En ningún caso dicha exclusión podrá ser promovida por el propio modelo.

Aquellos modelos que resultaran afectados por dicha exclusión contarán con prioridad para la recuperación de las horas que por dicha razón no hubieran podido realizar, renunciando a reclamar a tal efecto. Aquellos modelos excluidos que no quieran recuperar las horas y prefieran el descuento de las mismas en nómina, deberán comunicarlo por escrito a la empresa.

ESTIPULACIÓN CUARTA.- DE LOS CAMBIOS DE TURNO.

Los trabajadores podrán solicitar mediante escrito dirigido a la Empresa cambio de turno **al final de cada curso**. La Empresa valorará la concesión de la referida solicitud en atención a las necesidades del servicio dando respuesta formal de la aceptación o denegación de la solicitud.

ESTIPULACIÓN QUINTA.- DE LOS GRUPOS DE REFUERZO.

La totalidad de la plantilla quedará vinculada y adscrita al servicio denominado <<RETÉN>>, al objeto de poder garantizar una correcta prestación del servicio ante la ausencia no prevista de un Modelo o bien, ante una necesidad organizativa que no ha podido ser prevista con antelación. Quedan excluidos de formar parte del grupo de reten aquellos trabajadores con reducción de jornada por guarda legal de un menor. Se activará el servicio de RETÉN siempre en el turno contrario al ordinario del Modelo conforme a las siguientes especialidades:

5.1.- DEFINICIÓN DE RETÉN IMPREVISTO:

Destinado a la cobertura de aquellas incidencias imprevistas y puntuales que no hubieran podido ser previstas con antelación y cuya cobertura deba hacerse en corto plazo de tiempo. Igualmente, será de aplicación para aquellas actividades o clases tanto ordinarias como extraordinarias a las que no se hayan presentado ningún modelo voluntario e hiciera falta cubrirlas con el Refuerzo.

El retén en ningún caso será de aplicación para la sustitución de permisos y licencias cuya cobertura pueda ser organizada con carácter anticipado.

5.2.- CONFIGURACIÓN DE GRUPOS DE RETÉN:

El retén se organizará en cuatro grupos, repartidos en dos en turno de mañana, uno de modelos masculinos y otro de modelos femeninas; y otro F (1 y 2), y de la misma forma, otros dos grupos de turno de tarde, de modelos masculinos y otro de modelos femeninas (3 y 4).



Expte: C/41/2025/93
Fecha: 27 de marzo de 2025

Los grupos estarán distribuidos para asegurar su continuidad en el turno al cual no se encuentra asignado el modelo en su horario regular. No existirá obligatoriedad de ser retén en el propio turno asignado.

5.3.- DE LA ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO DE RETÉN:

- El servicio de modelos de refuerzo (retén) seguirá operativo durante el periodo de exámenes de Junio, Julio y Septiembre u otra actividad fuera de los bloques cuatrimestrales de cada curso con las personas adcritas a la misma. En su defecto, la Empresa podrá recurrir al personal inscrito en la <<Bolsa de Modelos>>.
- El Modelo de Refuerzo quedará obligado a continuar el ejercicio que tuviera que cubrir tanto si BBAA lo solicita, como si el Modelo titular no pudiera incorporarse (cubriendo toda incidencia durante ese periodo en la misma clase afectada). La asignación de otro sustituto solo se producirá si existe alguna causa mayor justificada del sustituto original.
- Si el modelo titular vuelve a tener una ausencia en la misma asignatura, se volverá a llamar al mismo modelo de refuerzo.
- La no atención al servicio de retén por parte del modelo designado según orden únicamente será válida de mediar causa justificada que acredite la imposibilidad de incorporarse al puesto.
- Voluntariamente los modelos podrán cambiar su orden en el listado de retén siempre que cuente con la unanimidad de los modelos de refuerzo de su turno, teniendo validez el nuevo orden durante el curso completo.
- Los cambios con modelos de turno contrario quedarán expresamente prohibidos.

5.4.- DE LA ATENCIÓN URGENTE:

Aquellos imprevistos y/o ausencias que, por su consecuencia, así como por las exigencias establecidas en el Pliego de Prescripciones Técnicas deban ser atendidas con carácter preferente, deberán ser atendidas por los modelos conforme al orden establecido. El tiempo máximo de atención a dicho aviso será de una hora desde la recepción de la llamada, sin perjuicio de que dicho plazo pueda ser modificado en próximos procesos de licitación.

El tiempo en el cual el trabajador se encuentre en situación de retén, en ningún caso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.