

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, suscrito por AMEDEA, AMESOC, EDUCATIA, UGT y CC OO (código número 28100015012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, suscrito por AMEDEA, AMESOC, EDUCATIA, UGT y CC OO el día 29 de diciembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 28 de noviembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas las entidades y empresas que, independientemente de su personalidad jurídica, presten sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, cuyas actividades se determinan en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación a todas las entidades y empresas que, independientemente de su personalidad jurídica, desarrollen programas de educación ambiental, así como aquellas que se asuman y desarrollen la gestión y coordinación de servicios y centros de educación ambiental que persigan los objetivos generales basados en el Libro Blanco de educación Ambiental en España, entre los que se encuentran:

1. Promover el interés, conocimiento y comprensión de los factores y procesos ambientales y sus conexiones con los sistemas sociales, económicos y culturales, partiendo de las características y recursos propios de cada zona.
2. Fomentar la motivación para participar activa y responsablemente en los asuntos ambientales.
3. Capacitar a las personas para la obtención y análisis crítico de la información ambiental.
4. Facilitar el conocimiento de los problemas ambientales que afectan al propio entorno, relacionándolos con los del resto del planeta y potenciar los comportamientos y capacidades orientados a su resolución.
5. Impulsar en la sociedad una ética que posibilite la extensión de las prácticas sostenibles en todos los ámbitos, basados en la utilización racional y solidaria de los recursos.
6. Ofrecer a los visitantes información y comunicación sobre cada territorio, incidiendo en el conocimiento de los procesos ecológicos de la zona, los elementos naturales y culturales, sus interrelaciones y sus relaciones con el exterior; la puesta en valor del entorno, favoreciendo el aprecio y la conservación de la naturaleza por encima del mero conocimiento; el desarrollo de métodos de pensamiento y acción que permitan la resolución de problemas ambientales, la promoción y el conocimiento de los recursos naturales de la zona.
7. Facilitar el intercambio de información y la cooperación con otros centros, públicos o privados, que fomenten igualmente los comportamientos sostenibles.

Igualmente, será de aplicación específica a aquellos centros de trabajo donde los servicios supongan la gestión y desarrollo de centros de educación ambiental o donde principalmente el servicio consista en el desarrollo de programas de educación ambiental.

Quedan expresamente excluidos dentro del ámbito funcional del presente convenio, las actividades de ocio, animación y educativas que se desarrollen en casas de colonias, albergues infantiles y juveniles, campamentos, granjas escuela, así como cualquier servicio de animación sociocultural y aquellos otros que se encuentren incluidos dentro del ámbito funcional del primer convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación socio cultural, así como en el estatal de enseñanza y formación no reglada.

Artículo 3. Ámbito personal

Los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten servicios en las empresas mencionadas en el artículo 1 y cuyo ámbito de actividad se encuentre entre los enunciados en el artículo 2.

Se exceptúan de lo previsto en el párrafo precedente, aquellos que lo hagan bajo el marco de una relación laboral especial de alta dirección.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia y prórroga

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir de la fecha de su publicación en el BOCM, con una duración de un año, prorrogable salvo denuncia en años sucesivos hasta el año 2014.

La denuncia de este convenio podrá llevarse a cabo por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación mínima de tres meses a su fecha de vencimiento, debiendo comunicarse dicha denuncia de forma fehaciente tanto a la otra parte como al organismo competente.

Si no hubiere denuncia este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos con fecha tope 31.12.2014. No obstante lo anterior, las revisiones salariales que excedan del periodo de vigencia habrán de ser negociadas en el año anterior.

Se incorporarán a su contenido los acuerdos que se adopten a través de la Comisión Paritaria en materia de clasificación profesional prevista en el art. 14 y 15 del presente convenio. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha en que se decida por las Partes.

Al finalizar el año de vigencia se negociará la revisión salarial para el año siguiente y así sucesivamente a la finalización de cada uno de los años de vigencia prevista del convenio.

Un vez producida la denuncia del convenio en la forma prevista en los párrafos precedentes de este artículo o cuando expire la vigencia temporal del convenio y de sus prórrogas, en el plazo máxi-

mo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, o desde que expire la vigencia temporal de su última prórroga tácita, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose esta iniciar en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para negociar el nuevo convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses si la vigencia ha sido igual o superior a los dos años, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas las partes firmantes del presente Convenio Colectivo decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo. En todo caso si en el plazo de ocho meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos, debiendo las partes comenzar la negociación de un nuevo convenio en los términos y plazos establecidos en el artículo precedente.

En caso de que el presente Convenio no tenga eficacia general ni sea reconocida su eficacia Estatutaria, no tendrá ningún efecto, no pudiendo ser de eficacia limitada.

Artículo 6. Derecho supletorio

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 de carácter general.

Capítulo II

Comisión paritaria

Artículo 7. Constitución, composición y funcionamiento

Constitución. En el mes siguiente a la publicación en el BOCM de este Convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de lo establecido en el presente Convenio.

Composición. La Comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las organizaciones firmantes de este Convenio. Se integrará por doce miembros, seis en representación de las asociaciones empresariales y seis en representación de los sindicatos. Cada parte designará un número igual de suplentes. La elección de la sede de reunión recaerá de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical.

Funcionamiento. De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente/a con las funciones de convocar y moderar las reuniones y un/a secretario/a con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la Comisión. La elección se efectuará en cada reunión de la Comisión, debiendo recaer de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical.

La Comisión podrá invitar asesores ocasionales o permanentes para las materias de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría ponderada de cada una de las representaciones, empresarial y sindical.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Se reunirá con carácter ordinario al menos una vez en cada semestre del año natural y con carácter extraordinario a petición de la mayoría de una de las partes, en la que se indicarán los temas a tratar y se justificará brevemente la necesidad de la reunión. También se reunirá obligatoriamente en los siete días siguientes a la recepción de la solicitud de dictamen previo en materia de conflictos colectivos, de descuelgue o de aplicación gradual de las tablas salariales, procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Entre la convocatoria de la reunión por el/la presidente y la fecha de celebración, deberán transcurrir al menos cuatro días naturales. La convocatoria podrá efectuarse por medios telemáticos, fax, carta o cualquier mecanismo que pueda dejar constancia de su recepción, y en la misma deberá constar el orden del día y el lugar, fecha y hora de la reunión. La omisión de estos requisitos no invalidará la reunión y sus resultados siempre que estén presentes todos los componentes y estén conformes con los puntos a tratar en la reunión.

Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio.
- Velar por la correcta aplicación del Convenio.
- Interpretación del Convenio.
- Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo. Se podrá acudir a la Comisión Paritaria con carácter previo a la convocatoria de huelga.
- Emitir dictamen, con carácter obligatorio y previo a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que se interpongan, por quienes ostenten legitimación para ello. En estos supuestos el dictamen deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días desde que fue solicitado. Una vez transcurrido este plazo quedará expedita la vía administrativa y judicial.
- Emitir dictamen en orden a la resolución de las discrepancias que se pudieran plantear tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho dictamen deberá ser emitido en el plazo de siete días desde que la controversia fuera planteada a la comisión paritaria.
- Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio.
- Emitir informe o recomendaciones en los procesos colectivos de adecuación de categorías profesionales al sistema de clasificación profesional del Convenio.
- Adaptación o, en su caso, modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia a las novedades legislativas que se produzcan, siempre y cuando supongan variaciones legales en las condiciones o clausulados pactados en el Convenio. En este supuesto deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio.

El domicilio de la comisión se hará rotativo entre la parte social y parte patronal, siendo que el primer año de vigencia del convenio el domicilio queda fijado en la sede de la Asociación Madrileña de Empresas de Servicios de Educación Ambiental (AMEDEA) sito en la C/ Núñez de Balboa, 46, 1ºB, 28001 Madrid.

El segundo año en la sede de UGT/CCOO

El tercer año en la sede de EDUCATIA – MADRID.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a la Empresa y a los órganos y personas en los que estas deleguen a tal fin, sin merma de las atribuciones que la Ley confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

Capítulo IV

Contratación, grupos profesionales, categorías laborales y funcionales

Artículo 9. Ingreso y provisión de vacantes

Todo el personal de la empresa, en igualdad de condiciones, tendrá derecho de preferencia a cubrir vacantes existentes en cualquiera de los grupo profesionales de la misma, siempre que reúna las condiciones técnicas, titulaciones y demás requisitos establecidos por la empresa correspondientes a la vacante a cubrir, y, en todo caso, se observará rigurosamente la legislación vigente. A tal fin, las empresas se comprometen a dar publicidad a las vacantes anunciándolo en una convocatoria pública, especificando las características de cada puesto a cubrir, priorizando la promoción interna en base a los principios de mérito y capacidad. Se dará preferencia para cubrir las vacantes a los trabajadores que pertenezcan a la misma empresa cualquiera que sea el contrato que le una a ella, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan para el adecuado desarrollo del puesto de trabajo y con independencia de la jornada que vengan realizando.

Artículo 10. Contratación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades de contratación establecidas legalmente en cada momento.

El contrato deberá formalizarse por escrito en triplicado ejemplar (copia para el trabajador, copia para la entidad y copia para el Organismo competente). Se facilitará la copia básica a la representación legal de los trabajadores. La formalización de la contratación se hará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional. Para las contrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación se estará a lo que al respecto disponga la legislación vigente en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del vínculo contractual.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se podrá reunir para proceder a las adaptaciones oportunas.

- a) Contrato eventual por circunstancias de la producción.- Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. Dicho período de dieciocho meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifique su utilización.

En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El contrato se transformará en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, cuando:

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término el trabajador continuara realizando la prestación laboral.

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

- b) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.- Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro. 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 será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, con un tiempo máximo de cuatro años. Transcurrido estos plazos adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicios determinados 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 o cursos de enseñanza y/o formación y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos. La identificación o supuesto de contratación por obra o 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 trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

- c) Contrato de trabajo en prácticas.- Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, en la legislación vigente:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.
Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
2. La retribución será el 70% el primer año y el 85% el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.
3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

- d) Contrato para la formación.- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite de edad podrá superarse hasta los 24 años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas.

1. La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de dos años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y/o práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años, o en su caso tres años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.
2. Se establece que el número máximo de contratos formativos, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato, serán materia de negociación con los representantes de los trabajadores en la empresa, debiendo ser aprobado por acuerdo entre ambas partes.
3. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.
4. La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada para su categoría profesional según tablas de retribuciones establecidas en este convenio en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
5. En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- e) Contrato para el fomento a la contratación indefinida.- Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, en los supuestos y modalidades previstas en la legislación vigente en cada momento.
- f) Contratos fijos discontinuos de llamada incierta.- Atendiendo a las peculiaridades del sector, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el art. 15º, 8 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

Artículo 11. Período de prueba

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de grupos profesionales.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que así se haya pactado por escrito en el contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse en cualquier momento y sin necesidad de preaviso previo por cualquiera de las partes.

Artículo 12. Reserva Plazas Personas con Discapacidad

Con carácter general y conforme a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y demás normativa complementaria, las empresas que empleen a un número de trabajadores/as igual o superior a 50, vendrán obligadas a que entre ellos al menos el 2% sean personal con discapacidad.

Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente (RD. 364/2005, de 8 de abril), en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Comité de Seguridad y Salud o del Delegado de Prevención.

Artículo 13. Plan de Igualdad

La empresa de más de 250 trabajadores/as tendrá la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores/as. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá 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 hombre 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 de tiempo de trabajo para el personal con puesto de responsabilidad, 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.

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

1. Estructura de la plantilla.
2. Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.

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

1. 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. Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones de análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios concretos de actuación.
3. Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este plan.
4. Fase: Aplicación y ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.
5. Fase: Seguimiento y evolución. Se creará la comisión Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres garantizar las aplicaciones de las medidas y analizar las que se han ido llevando 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 14. Categorías y grupos profesionales

El personal contratado en las empresas del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos y categorías. Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas si la empresa no las precisa.

Grupo 0; Gerencia:

Gerente o Director General

Coordinador o Director de Área

Grupo I; Personal Educativo:

Jefe de Servicio o Coordinador de Proyecto.

Educador Ambiental.

Monitor o Informador Ambiental.

Auxiliar de servicio.

Grupo II; Personal de Administración y Servicios Generales:

Jefe Administrativo.

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Grupo III; Personal de Oficios Varios.

Encargado o Maestro de Oficios.

Oficial de Oficio.

Auxiliar de Oficio

Vigilante.

Peón.

Personal de Mantenimiento y Limpieza

Artículo 15. Definición de categorías laborales y Grupos Profesionales**Grupo 0; Gerencia:**

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio los trabajadores/as encuadrados en el grupo profesional 0. Estos serán de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Gerente o Director/a General: Es aquel que ostentando o no los poderes de representatividad inherentes de la empresa y bajo la dependencia directa del órgano de administración de la sociedad o las personas en las que éste delegue, realiza las funciones de gestión diaria de la empresa, ejecutando las decisiones y estrategia empresarial establecida por el órgano de administración de la empresa y las personas en las que éste delegue y ostenten la representación de la empresa.

Coordinador o Director/a de área: Aquel que bajo la dependencia directa del Gerente o Director General, asume la coordinación o dirección de uno o varios departamentos estructurales de la empresa.

Grupo I; Personal Educativo:

Jefe de Servicio o Coordinador de Proyecto: Es aquel que en dependencia directa de los órganos de gerencia de la empresa reseñados en el Grupo 0 dirige o coordina uno o varios proyectos concretos de Educación Ambiental, así como cualesquiera otro que pudieran contratar las empresas que se encuentran dentro del ámbito del presente convenio. El Jefe de Servicio o Coordinador de Proyecto, reportará directamente a los órganos de gerencia incluidos en el Grupo 0 sobre su gestión al frente del servicio.

El Jefe de Servicio o Coordinador de Proyecto, se encarga desde la elaboración de ofertas que le sean encomendadas por la empresa, gestión del personal adscrito a un determinado servicio, control de pagos y facturación, así como aquellas otras funciones cotidianas que puedan surgir en la gestión diaria del servicio.

Para ostentar la presente categoría se requiere titulación superior o media o su equivalente en años de experiencia, que se establece en cuatro para titulación media y siete para titulación superior.

Educador Ambiental: Es quien poseyendo la titulación adecuada para el ejercicio de la función, realiza la labor concreta para la que ha sido contratado en programas de educación ambiental. Realizan labores de diseñar, ejecutar y evaluar planes, programas, campañas y proyectos de educación ambiental. Elabora recursos didácticos y se encarga de la gestión de materiales, así como aquellos otros que sean propios de la actividad de la empresa y sean contratados por ésta.

Para este puesto se requiere Titulación Superior o Media, o experiencia acreditada de al menos cuatro años como educador o técnico especialista ambiental.

Monitor o Informador Ambiental: Es aquel que realiza funciones de atención e información a un grupo de alumnos o usuarios en las especialidades propias de la educación ambiental y que han sido reseñadas en el ámbito funcional del presente convenio. Igualmente realiza funciones de información general sobre educación ambiental a todas aquellas personas que requieran los servicios contratados a la empresa.

Para ostentar esta categoría se requiere formación profesional de grado medio o equivalente, o experiencia acreditada de al menos dos años como auxiliar de servicio.

Auxiliar de servicio: Es quien teniendo conocimientos básicos sobre educación ambiental, pero sin tener los conocimientos y experiencias necesarias para estar encuadrado dentro de las otras categorías de este grupo, desempeña labores de apoyo, siempre bajo la supervisión directa de un trabajador/a con categoría de Educador/a Ambiental, del que reciben instrucciones precisas y realizan funciones directamente realizadas con su especialidad.

Para ostentar esta categoría se requiere titulación básica (E.S.O.)

Grupo II; Personal de Administración y Servicios Generales:

Jefe Administrativo: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaria de la empresa, o de algún departamento concreto de la administración de la empresa, pudiendo desarrollar labores administrativas propias de un ámbito administrativo de la empresa.

Para este puesto se requiere Titulación superior o media, o experiencia acreditada de al menos cuatro años como oficial administrativo.

Oficial Administrativo: Es aquel que con conocimientos de un área administrativa concreta, desempeña con plena autonomía su actividad administrativa únicamente bajo la supervisión de un Jefe Administrativo.

Para este puesto se requiere titulación de BUP, FP II, Ciclos de Grado Superior en Administración o equivalente, o experiencia acreditada de al menos dos años como auxiliar administrativo o experiencia acreditada de al menos tres años como auxiliar administrativo.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, mecanización de datos, biblioteca, atención al teléfono, organización de agendas, recepción y demás servicios auxiliares relacionados con la Administración y Dirección de la empresa.

Para ostentar esta categoría se requiere formación profesional de grado medio o equivalente, o experiencia acreditada de al menos de dos años como auxiliar administrativo.

Grupo III.- Personal de Oficios Varios:

Encargado: Es quien tiene a su cargo el correcto funcionamiento de todos o de alguno de los servicios generales de la empresa y no estén encuadrados en los servicios administrativos.

A título de ejemplo, se encargará de los servicios de mantenimiento de maquinaria, aire acondicionado, ascensores, reparación e instalación de mobiliario, almacén, uniformidad, etc.

Para este puesto se requiere titulación de BUP, FP II, Ciclos de Grado Superior, o experiencia acreditada de al menos tres años como oficial mantenimiento o experiencia acreditada de al menos cuatro años como auxiliar de oficio.

Oficial de Oficio: Es quien con conocimiento directo de un oficio concreto, es contratado en función de la titulación o conocimientos que tenga para el desarrollo de dicho oficio, debiendo de acometer todas las actuaciones necesarias para el buen funcionamiento de la empresa, bajo las directrices del encargado del servicio.

Para este puesto se requiere titulación de BUP, FP II, Ciclos de Grado Superior, o experiencia acreditada de al menos dos años como oficial mantenimiento o experiencia acreditada de al menos tres años como auxiliar de oficio.

Auxiliar de Oficio: Es quien ejerce funciones de apoyo básicas con respecto a un concreto oficio y que, contratado como tal, realiza su trabajo siguiendo las instrucciones de un oficial de oficio.

Vigilante: Es aquel que se encarga de la vigilancia de las propias instalaciones de la empresa o de las que se tengan en el servicio contratado por el cliente final. Vela por el buen orden y convivencia en el desarrollo de la actividad, así como por la propia seguridad de los trabajadores y usuarios del servicio concreto.

Para ostentar esta categoría se requiere Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Peón: Es aquel que sirve de apoyo para realizar cualquier labor referente a cualquier tipo de oficio. No se requiere conocimientos ni titulaciones específicas sobre un oficio concreto, debiendo de trabajar siempre bajo las órdenes y supervisión de un encargado, oficial o auxiliar de oficio.

No se requiere conocimientos ni titulaciones específicas sobre un oficio concreto, debiendo realizar sus funciones bajo la dependencia directa de un trabajador/a de superior categoría, dentro de su grupo profesional

Personal de mantenimiento y Limpieza

Pertenece a esta categoría profesional, aquellos trabajadores/as que se encarga del mantenimiento básico, del aseo y limpieza de las distintas dependencias.

Artículo 16. Ceses

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 30 días de antelación a la fecha efectiva de la baja.

La falta de preaviso establecido facultará a la Entidad contratante para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso deberá hacerse dentro de los siete días siguientes al llamamiento o comunicación de incorporación a la función pública. El trabajador deberá acreditar de forma fehaciente a la empresa la fecha de notificación del llamamiento o de la comunicación de incorporación. La falta de preaviso establecido facultará a la Entidad contratante para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

Capítulo V

Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencias, jubilaciones, maternidad

Artículo 17. Jornada

El número de horas de trabajo al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente convenio en cómputo anual, es de 1765 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas orientativamente en jornadas semanales de (39 horas) horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, salvo aquellas actividades que requieran la prestación de servicios en otros días de la semana y de manera que no superen las nueve horas diarias. La referida jornada estará en vigor hasta el 31.12.2011.

A partir del 1.1.2012 la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1742 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas en jornadas semanales orientativas de 38 horas y 30 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo.

El tiempo máximo de trabajo efectivo previsto en los párrafos precedentes, será únicamente de aplicación a los servicios que se liciten y se contraten por parte de las empresas a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Para el resto de servicios que las empresas vinieran ya desarrollando a la entrada en vigor del presente convenio se aplicará la jornada que actualmente se viniera aplicando en cada empresa.

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.

Las Empresas y Entidades vendrán obligadas a proceder anualmente a la publicación del Calendario Laboral, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 18. 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 completos, 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 de 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 19. Horas extraordinarias

Ambas partes, dada la situación general de empleo y para impulsar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan con carácter general 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 la compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido, o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica con la compensación equivalente del 45% de incremento respecto al valor de la hora ordinaria correspondiente.

Artículo 20. 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 en días correlativos, garantizando en todo caso que la libranza coincida en sábado y domingo en semanas alternas, pudiéndose acumular los descansos por periodos de hasta catorce días correlativos.

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 a las derivadas de la duración del contrato.

Artículo 21. Trabajo a turnos, nocturnidad y libre disponibilidad

1. Se entiende por trabajo a correturnos cuando se cubren sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

2. Se entiende por trabajo a turnos rotativos aquel trabajo que se realiza alternativamente y con un ritmo continuo en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

3. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las siete de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna.

4. Libre disponibilidad.- Supone la obligación de estar localizable y disponible, no precisándose inicialmente la presencia física del trabajador/a, que deberá acudir al centro de trabajo cuando se le requiera.

La realización del trabajo en régimen de libre disponibilidad no podrá ser obligatoria para quienes tengan más de cincuenta años, se encuentren en el último trimestre de gestación o cuenten con hijos menores de cuatro años. La libre disponibilidad solo será aplicable, en casos de emergencia, a aquellos trabajadores/as con responsabilidad directa en el servicio para el que se solicita su pre-

sencia, teniéndolo establecido en su contrato de trabajo y que cobren el complemento funcional establecido en el Art. 41. del presente Convenio.

Artículo 22. Vacaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, han de disfrutar por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones 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 en las empresas o centros de trabajo considerados individualmente.

Los trabajadores disfrutarán preferentemente al menos un 50% de sus vacaciones en periodo estival.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposición legal 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 profesional, podrá disfrutar de las vacaciones a continuación del alta médica o en otro periodo fijado de común acuerdo entre las partes, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En 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 los Trabajadores y por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 23. Permisos

1. El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días en caso de matrimonio. A los efectos de este permiso se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro de Parejas de Hecho
- Tres días en caso de nacimiento de un hijo o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dos días en caso de accidente o enfermedad graves y hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.
- Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente. Se considerarán comprendidas en este permiso las citaciones judiciales, así como la obtención y renovación de DNI y pasaporte.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Un día por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.
- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

2. Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, 20 días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

La concesión del permiso previsto en el presente apartado, supondrá la obligación por parte de la empresa de mantener de alta en la Seguridad Social al trabajador/a, sin cotizar por el periodo que dure dicho permiso.

Artículo 24. Excedencias

- Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por el personal fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.
La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar la misma. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.
La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo el excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo periodo determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

- b) Excedencia por cuidado de hijos/as: Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente.

Si dos o más trabajadores/as de una misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- c) Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as también tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho debidamente inscrita, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si dos o más trabajadores/as de una misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Tanto en las excedencias por cuidados de menores como en la de cuidado de familiares, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo de excedencia por cuidados de menores y cuidados de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a los cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la dirección del centro, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en los apartados b) y c) de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombre o mujeres.

- d) Excedencia forzosa: Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.

Artículo 25. Suspensión

Se tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Jubilación

- a) Jubilación a los 64 Años: Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores con 64 años de edad que desean acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando, en este caso la empresa obligada a sustituir en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real decreto 1.194/85, de 17 de julio en sus artículos 1 y 2.

- b) Fomento del Empleo. Jubilación: Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la empresa afectadas por el presente Convenio a cubrir, los puestos que por esta razón quedaran vacantes en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de mencionadas vacantes. En ningún caso, se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación, salvo en los supuestos de jubilación voluntaria por parte del trabajador.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá a trabajador/a dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

La empresa vendrá obligada a informar puntualmente a la comisión Paritaria de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes.

- c) Jubilación Parcial: El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Una vez puesto en conocimiento de empresa por parte de los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por la Legislación Vigente, su deseo de acogerse a la jubilación parcial a que se refiere el art. 12.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 144/1999, de 29 de Enero la empresa podrá reconocer dicho derecho y en consecuencia, a aceptar y tramitar dicha solicitud, así como, a contratar a otro trabajador en las condiciones establecida en dicho precepto legal.

Artículo 27. Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, paternidad y adopción

1. Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

A tenor de lo dispuesto en el art. 48 bis del ET, En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, 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 art. 48.4.

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 art. 48.4 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 hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, 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 regulada en el art. 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

2. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la legislación vigente.

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

La concreción horaria de este derecho, y la determinación del disfrute del permiso de lactancia regulado en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción 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 pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria.

4. Los trabajadores, que ostenten la condición de futuros padres, podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

5. En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en los arts. 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 28. Movilidad Geográfica

Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán destinar a los trabajadores adscritos a las categorías profesionales relacionadas en los Grupos I y Grupo III del presente convenio, a cualquier otro centro de trabajo o servicio que se encuentre dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Para efectuar dicho cambio la empresa deberá preavisar al trabajador con al menos un mes de antelación y acreditar probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen dicho cambio.

Capítulo VI

Estabilidad en el empleo

Artículo 29. Subrogación del personal

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 y servicio determinado.

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/subrogada 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 las partes proporcionales y haberes devengados en cada uno de los subrogados.

En el caso que el trabajador o trabajadora tenga vacaciones pendientes de disfrutar en el momento de cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante le debe permitir su 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 centro 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 periodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión del contrato por causa legal.

La empresa o entidad saliente, en un plazo de siete 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 meses últimos, con la justificación de ésta.

- Salarios pactados superiores al convenio y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos meses, siempre que estos 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 TC1 y TC2 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 tramitación ante los Organismos Oficiales correspondientes.

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 la subrogación, la documentación necesaria al efecto.

En el caso de que haya plantilla afectada por 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;

- 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.

En el caso de que el cliente decida unilateralmente cerrar o autogestionar el servicio de manera provisional o definitiva, siempre que pase a prestar con sus propios trabajadores, 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 hubiera tenido que abonar por causa de extinción del 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 o accionista o socio de la empresa.

Tanto la empresa o entidad entrante como la 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 con la subrogación.

Capítulo VII

Derechos sindicales

Artículo 30. Derechos sindicales

Los comités de empresa y delegados/as sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los arts. 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Ser informado previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los

- índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
 4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.
 5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocadas en sitios visibles, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tableros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.
 6. Las entidades facilitarán a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien en cada empresa o entidad.

Artículo 31. Garantías de los/as representantes del personal

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

- De 1 a 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas
- De 751 en adelante: 40 horas

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento con la antelación suficiente para que la empresa pueda organizar debidamente el trabajo y en todo caso con 24 horas de antelación a su disfrute.

Artículo 32. Libertad Sindical

Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal. No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que el trabajador esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. En las empresas habrá tableros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones. Los sindicatos podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

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 33. 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 de personal, por el comité de empresa, por una sección sindical o por el 30% de trabajadores/as de la plantilla.
3. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa y/o entidad en horas que no perjudiquen a los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, sin presencia de la empresa y/o entidad, la cual debe de recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.
4. Se debe disponer de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 34. 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/as 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/as 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 instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de los trabajadores/as y estos pueda producirse a través de estos medios.
3. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de 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 plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación. Intención de decisiones que afecten a la organización y 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.

Capítulo VIII

Mejoras sociales

Artículo 35. Seguros de responsabilidad civil

Todas las entidades afectadas por este Convenio deberán contar con una póliza de seguros que garanticen la cobertura de responsabilidad civil del personal regulado por este Convenio Colectivo.

Se cubrirán los riesgos en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa en el ámbito penal.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad y podrá tomar como referencia para establecer su importe, aquellas indicaciones marcadas en los contratos y pliegos de condiciones de los que la entidad sea adjudicataria.

Artículo 36. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de contrato de trabajo.
3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 37. Complemento en situación de incapacidad temporal

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo, tendrán derecho a que las entidades les complementen la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100% del conjunto de sus retribuciones.

Capítulo IX

*Retribuciones***Artículo 38. Tablas salariales**

El salario de los trabajadores de este Convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario base y resto de complementos que pudieran corresponderles según lo acordado entre las partes.

	Euros/año
Grupo I: Personal Educativo:	
Jefe de Servicio o Coordinador de Proyecto	17.879
Educador ambiental	15.400
Monitor o informador ambiental	13.250
Auxiliar de Servicio	12.000
Grupo II: Personal de Administración:	
Jefe de Administración	17.217
Oficial Administrativo	13.250
Auxiliar Administrativo	12.000
Grupo III: Personal de Oficios:	
Encargado de oficios	15.400
Oficial de oficios	13.250
Auxiliar de oficios	12.000
Peón	11.389
Vigilante, mantenimiento y limpieza	11.389

Artículo 39. Estructura salarial

Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores en función del trabajo realizado dentro de los cinco días primeros de cada mes.

En el salario reflejado en las anteriores tablas salariales, están incluidas las pagas extraordinarias que se reseñan en el siguiente artículo, en cuyo caso, para obtener el importe del salario base en cómputo mensual, deberá dividirse el salario consignado en la tabla entre catorce mensualidades.

Artículo 40. Pagas extraordinarias

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán los meses de junio, hasta del día 30, y diciembre, hasta del día 20.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporcional al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y complementos funcionales.

Artículo 41. Complementos funcionales

- Trabajo nocturno.- Los trabajadores que realicen su actividad en horario de noche y no hayan sido contratados específicamente para desarrollar su trabajo en horario nocturno, conforme lo establecido en el art. 21 del presente Convenio, percibirán un plus del 25% sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan. (22 h. A 7 h.)
- Libre disponibilidad.- Cuando los trabajadores/as realicen su actividad en régimen de libre disponibilidad, conforme a lo dispuesto en el art. 21 del presente Convenio, percibirán un plus del 15% sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan o compensando con hora y cuarto de descanso cada hora presencial que se realice fuera de la jornada habitual.

Capítulo X

*Régimen disciplinario***Artículo 42. Principios informadores**

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las Entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la empresa en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 43. Graduación de faltas

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros.
9. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales leves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
10. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, los usuarios, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes.
6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el período de un mes.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 5 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
12. El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
13. El acoso laboral.
14. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 44. Sanciones

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

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.
 - Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.
 - Despido.
4. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
5. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 45. Procedimiento

1. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al presidente del comité de empresa o delegado de personal.

2. Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio en aquellos supuestos previstos legalmente.

Capítulo XI

*Seguridad y salud laboral***Artículo 46. Seguridad y Salud en el trabajo**

1. En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante (BOE 10/11/1995).

A estos efectos las empresas y trabajadores sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

2. Delegados de Prevención:

2.1. Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el art. 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el art. 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

2.2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el art. 34 de la Ley 31/1995.

Tendrá los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de cincuenta o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a la escala establecida en el art. 35, núm. 2 de la Ley 31/1995.

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. El tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos será considerado como tiempo de trabajo efectivo sin computación al citado crédito horario:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado a acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) 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/as.

3. Comité de la Seguridad y Salud: En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el art. 38 de la mencionada Ley, 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 tendrá las competencias y facultades que se establecen en el art. 39 de la Ley 31/1995.

1. Elaborar el plan de prevención del centro.

2. Disponer de toda la información relacionada con la prevención, por lo que se dispondrá de un archivo al que tengan acceso todos los miembros del Comité.

3. Reunirse como mínimo una vez al trimestre y siempre que una de las partes (delegados o representantes de la empresa) lo solicite. Las reuniones serán convocadas siempre con un orden del día, con al menos 24 horas de antelación, facilitándose de antemano toda la documentación necesaria para la reunión.

4. Las empresas nombrarán personal con capacidad de decisión para formar parte del Comité de Seguridad y Salud, con el objeto de que este comité sea un órgano operativo y eficaz.

5. Los técnicos del servicio de prevención, participarán en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud como asesores de la empresa y de los trabajadores, con voz pero sin voto, no pudiendo por tanto, asistir como representantes de una de las partes.

6. Los representantes del Comité, tendrán acceso directo para reunirse con los técnicos del servicio de Prevención. Podrán disponer de un horario, teléfono y demás información para ejercer sus funciones, así como, mantener reuniones periódicas con los técnicos de prevención con el fin de hacer consultas, participar en el seguimiento de las actuaciones, pedir asesoramiento, etc.

7. Los representantes del comité de Seguridad y Salud, tendrán conocimiento de antemano de las empresas subcontratadas en su centro y del incumplimiento y coordinación empresarial existente.

8. Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud, serán informados de antemano del día y de la hora en que los técnicos visiten el centro con el objeto de poder ejercer su derecho a acompañarlos en las visitas.

9. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud, evaluarán la actuación del Servicio de Prevención, su eficacia o no y podrán realizar propuestas de cambio con el objeto de mejorar la eficacia de la prevención.

10. En el Comité de Seguridad y Salud se establecerá, conforme a la normativa, las responsabilidades que tiene cada uno en materia de prevención de riesgos, desde el empresario, pasando por los cargos intermedios, hasta los trabajadores.

Artículo 47. Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla, los empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, deberán poner en marcha, todos los medios a su alcance con el objeto de proteger la seguridad, la salud y el bienestar social de todos los trabajadores y trabajadoras a su cargo, para ello se elaborará en cada centro, tal y como obliga la ley, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene que estar consensuado en el Comité de Seguridad y Salud (CSS) y en su defecto con los delegados de prevención.

El Plan de prevención contemplará como mínimo:

1. Los criterios sobre las evaluaciones de riesgo que se van a llevar a cabo y sus prioridades (evaluaciones de Higiene, Seguridad y Ergonomía y Psicosociales).
2. Las medidas preventivas que se van a poner en marcha para eliminar o minimizar los riesgos detectados en las evaluaciones, los plazos para su aplicación y las prioridades.
Una vez puesta en marcha las medidas preventivas necesarias, se deberá volver a evaluar, para comprobar si son eficaces o no dichas medidas.
3. El protocolo de vigilancia de la Salud, que se va a llevar a cabo, consistirá en reconocimientos médicos que estén adecuados a los riesgos detectados en las evaluaciones, (los riesgos generales del centro, los de cada puesto de trabajo y de las tareas que realiza cada trabajador). El resultado de los reconocimientos médicos, solo tendrá como finalidad la puesta en marcha de mejoras que permitan la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras del centro.
4. Si hubiera un trabajador o trabajadora que precisara de una adaptación de su puesto de trabajo por motivos de salud, o por ser sujeto especialmente sensible, (previo informe del Servicio de Prevención) dicha adaptación se llevara a cabo en el menor tiempo posible, debiendo estar recogidos en el Plan de Prevención, los plazos por su consecución.
En el caso de que se requiera cambio de puesto, sea éste de igual, superior o inferior categoría se establecerán de antemano los criterios a seguir y estos también estarán recogidos en el Plan de Prevención
5. Durante el embarazo y la lactancia, siempre que se requiera una adaptación del puesto de trabajo o cambio del mismo, se procederá de manera inmediata.
6. Se programará de antemano la Formación sobre prevención que se va a impartir a los trabajadores, su contenido, modalidad, número de horas, a quien va dirigida, etc.
La formación que se imparta, deberá tener como objetivo que los trabajadores conozcan los riesgos a lo que podrían estar expuestos en su trabajo, cómo prevenirlos, sus derechos en materia de prevención y la normativa existente al respecto. Los Planes de Formación deben recoger, como mínimo, el curso básico de prevención (30 horas) para todos los delegados de prevención.
La formación se realizará dentro del horario laboral o en defecto, será compensada al trabajador o trabajadora con la equivalencia de descanso, o el correspondiente pago de horas extraordinarias.
7. Se diseñará el tipo de información que se le va a dar a los trabajadores, estableciéndose de antemano, la modalidad (cárteles, hojas informativas, charlas, dípticos, etc.), los contenidos, la cantidad de información, a quienes va dirigido y la finalidad de la misma.
8. Se realizará un Plan de Emergencia y Evacuación en cada centro que se revisará de manera periódica. Siempre que se realicen cambios estructurales o de personal, se procederá a su modificación o adaptación.

El Plan de Emergencia debe de estar hecho por técnicos de prevención en la especialidad de Seguridad. Debe estar basado en las características del centro, permanecer expuesto en un sitio visible y accesible para todos los usuarios del centro y facilitar su conocimiento a todo el personal trabajador del mismo.

Para que el Plan de Evacuación sea eficaz, se nombrarán, tal y como obliga la ley, a los responsables de ponerlo en marcha (Jefe de primera intervención, Jefe de emergencia, etc.) a los que se les debe impartir un curso de formación presencial que les capacite para la realización de las tareas que se les encomienda.

9. La empresa, tal y como contempla la Ley de Prevención, debe dar a conocer a todos los trabajadores el Plan de Prevención del centro y este debe estar a disposición de todo el personal que lo solicite.
10. El empresario deberá cumplir con lo recogido en la Ley sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de las empresas que subcontrate y coordinarse con ellas respecto a las actuaciones preventivas, durante el tiempo que operen en el centro.
11. La empresa informará a todos los trabajadores y trabajadoras, por escrito, del Servicio de Prevención (SP) que tiene contratado, su dirección, el teléfono de contacto, el número de técnicos de que dispone, sus especialidades, horario de atención, etc., con el objeto de que, cualquier trabajador pueda dirigirse a los técnicos del SP para realizar consultas, solicitudes, pedir información, etc., y así, hacer uso de un servicio técnico que está al servicio del conjunto de la empresa.

Artículo 48. Vigilancia de la Salud.

La entidad garantizará a los/as trabajadores/as la vigencia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios.

Artículo 49. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

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 éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores o a otras personas relacionadas con la organización.

Artículo 50. Protección de la maternidad.

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 entidad 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.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51. Servicios de prevención.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

El empresario deberá informar, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

Artículo 52. 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.

Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en

las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y 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.

Artículo 53. Equipos de trabajo y medios de protección

Las entidades proporcionarán, cuando por razones de la actividad sea necesario, el equipamiento en ropa y calzado acorde con el desarrollo del trabajo, reponiendo dicho equipamiento cuando ello sea necesario y en todo caso, una vez al año.

Atendiendo a las necesidades y peculiaridades propias de los diferentes programas y/o centros de trabajo en que fuere necesario ropa de trabajo, se procederá, con la representación de los trabajadores, al establecimiento de los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de la ropa de trabajo.

Artículo 54. Medioambiente.

El empresario pondrá en marcha una serie de medidas que favorezcan el cuidado del medioambiente, como:

1. El uso de productos de limpieza ecológicos, que no dañen a los trabajadores ni al medioambiente.
2. Fomentar que no se tiren residuos tóxicos por el desagüe.
3. Dotar de contenedores de recogida de pilas, cartón, papel, vidrio, etc.
4. Instalar grifos con mecanismo de ahorro de agua.
5. Instalar iluminación de bajo consumo.
6. Instalar termostatos en las diferentes dependencias.
7. Dar ayudas para el transporte público a sus trabajadores.
8. Realizar programas de formación y concienciación sobre el respeto al medioambiente.
9. Utilizar materiales y/o productos que no dañen la salud ni el medioambiente, como por ejemplo: pintura con plomo, formaldehídos, fibra de vidrio no aislada, etc., en la construcción de nuevos centros de trabajo o en sus posibles reformas.

Capítulo XII

Formación

Artículo 55. Comisión sectorial de formación

En el marco del presente Convenio se constituirá en el plazo máximo de seis meses a partir de su entrada en vigor, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del Convenio. Igualmente, se comunicará su constitución a la Fundación Tripartita para la Formación Continua.

Artículo 56. Principios generales

De conformidad con lo establecido en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La empresa y la representación de los trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la empresa, centro o entidad, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán dentro de la jornada laboral.

La formación profesional en la empresa, centro o entidad, se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización 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 propio del trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores/as de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de los usuarios/as, al trabajador/a y a la dinámica de la empresa, centro o entidad.

En el caso de que el trabajador/a realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador/a abandonase la empresa antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del art. 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. Desarrollo de la formación

1. La dirección de la empresa 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. La formación, cuando se determine como obligatoria por las entidades, se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado.

3. De conformidad con lo establecido en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores/as 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 58. Permisos individuales de formación

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos establecidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las empresas facilitarán en la medida de lo posible todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos para la 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/a 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 59. Coste de la formación

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio que se desarrollen en virtud del RD 395/2007, de 23 de marzo, centros o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo, deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de dichos acuerdos.

Artículo 60. 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 61. Criterios de selección en la asistencia a cursos

Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los no cualificados, así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la empresa, centro o entidad. Se valorará, en su caso, como preferencia la condición de personal temporal.

Capítulo XIII

*Globalidad, absorción, derechos adquiridos***Artículo 62. Globalidad, Absorción, Derechos adquiridos**

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

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 implantadas individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio deben respetarse íntegramente.

En el supuesto de que exista una normativa posterior de rango superior, que anule o contradiga lo aquí reflejado, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se reunirán para adaptar el texto del convenio a la nueva legislación vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo no tendrán carácter retroactivo, ni serán de aplicación a los trabajadores cuya relación laboral con la empresa se encuentre en relación con contratos de prestación de servicios, adjudicaciones o programas en vigor, ni a las prórogas que sobre estas contrataciones puedan establecer las diferentes Administraciones Públicas o contratantes de las empresas o entidades del sector.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera

Este Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con representatividad legal suficiente dentro de los ámbitos definidos en el mismo.

Disposición Final Segunda

Durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores afectados por este Convenio no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.

Disposición Final Tercera. Cláusula de descuelgue

El presente Convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, que afecte a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la aplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición Final Cuarta. Adhesión al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Para la resolución de las discrepancias existentes para la renegociación del subsiguiente convenio colectivo, las discrepancias existentes en el seno de la comisión paritaria, así como para la resolución de cualquier otra discrepancia que pueda surgir en la aplicación del presente convenio, las partes negociadoras se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

(03/619/13)

