

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, suscrito por la comisión negociadora (código número 28100035012012).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de febrero de 2017; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de abril de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## II CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

### Capítulo I

#### Ámbitos

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—De una parte la Asociación Madrileña de Empresas de Servicios de Educación Ambiental (AMEDEA), la Asociación Madrileña de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural (AME-SOC) y la Asociación de Empresas de Educación, Cultura y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid (EDUCATIA Madrid), y de otra la Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Madrid y la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para negociar el presente convenio.

Art. 2. *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 centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, desarrollando actividades que se determinan en el artículo siguiente.

Art. 3. *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 posibiliten 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.

Art. 4. *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.

Art. 5. *Ámbito temporal, vigencia y prórroga.*—El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, salvo en aquellas materias en las que las partes hayan acordado un período de vigencia distinto. El presente Convenio seguirá manteniendo su vigencia al llegar a la fecha de su finalización, mediante sucesivas prórrogas anuales, salvo que medie denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de al menos dos meses a la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el presente Convenio el mismo mantendrá su vigencia durante un período de doce meses, adicionales al período establecido en el artículo 86, 3, último párrafo del Estatuto de los Trabajadores, a contar desde la fecha de su finalización inicialmente pactada o del de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6. *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 solo 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.

## Capítulo II

### Comisión Paritaria

Art. 7. *Constitución, composición y funcionamiento.*—Constitución. En el mes siguiente a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID 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 seis miembros, tres en representación de las asociaciones empresariales y tres 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.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y patronal, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten el Convenio, tendrán la misma eficacia jurídica que la norma que haya sido interpretada.

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, inaplicación de Convenios,

ex artículo 82.3 del E.T. y en los tres días siguientes a la recepción de la solicitud de dictamen previo en materia de procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ex artículo 41.6 del E.T.

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 período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del 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 queda fijado en la avenida de Manoteras, número 46 bis, primera planta, 28050 Madrid.

### Capítulo III

#### *Organización del trabajo*

Art. 8. *Organización del trabajo.*—De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentiva-ción 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*

Art. 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 grupos profesionales de la misma, siempre que reúna las condiciones técnicas, titulaciones y demás requisitos establecidos por la empresa correspondiente 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 vengán realizando.

Art. 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 determinados. Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinados 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 concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
- 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. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. 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. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
  - 2) La retribución será el 75 por 100 el primer año y el 90 por 100 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 y el aprendizaje. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

- 1) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de 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 de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- 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 que no repitan en fechas ciertas. 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 artículo 16 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

Art. 11. *Período de prueba.*—El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será:

- Cuatro meses para las categorías profesionales de Coordinador de Proyectos, Educador Ambiental y Jefe Administrativo.
- Dos meses para el resto.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante el período 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.

Art. 12. *Reserva Plazas Personas con Discapacidad.*—Las Empresas que empleen un número de trabajadores que exceda de cuarenta y nueve vendrán obligadas a contratar a trabajadores o trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Excepcionalmente, las Empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, tal y como prevé el indicado artículo 42, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que apliquen alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Art. 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 la aplicación 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.

Art. 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.
  - 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.

Art. 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 em-

presa. Su relación laboral se registrará 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 este 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 este 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 ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de un Título Oficial correspondiente a Estudios Universitarios Oficiales o experiencia acreditada de al menos cuatro años como Jefe de Servicio o coordinador de proyecto.

- 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 esta. Para ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de un Título Oficial correspondiente a Estudios Universitarios Oficiales o experiencia acreditada de al menos cuatro años como educador ambiental.

- 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 ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de un Título Oficial correspondiente a un módulo del ciclo formativo de grado medio (F.P), 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 ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de título oficial de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

— 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 ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de un Título Oficial correspondiente a Estudios Universitarios Oficiales o tener 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 ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de un Título Oficial correspondiente a Bachillerato o a un ciclo formativo de grado superior (FP), 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 ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de un Título Oficial correspondiente a un módulo del ciclo formativo de grado medio (F.P.) 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 ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de un Título Oficial correspondiente a Bachillerato o a un módulo del ciclo formativo de grado medio (FP) 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.
- **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 ser contratado con esta Categoría se requiere estar en posesión de un Título Oficial de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) 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 realizar sus funciones bajo la dependencia directa de un trabajador/a de superior categoría.

- **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.

**Art. 16. Cesas.**—Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, esta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, este deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 30 días de antelación a la fecha efectiva de la baja, salvo en el supuesto previsto en el artículo 11, último párrafo, del presente Convenio.

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*

Art. 17. *Jornada*.—El número de horas de trabajo al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente convenio en cómputo anual, es de 1742 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas orientativamente en jornadas semanales de (38 horas y 30 minutos) 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.

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.

Art. 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 de 90 horas anuales para los contratos a jornada completa. Para los contratos a tiempo parcial la jornada irregular máxima anual lo será en proporción a su parcialidad.

La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 50 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, respetando los períodos 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, períodos de lactancia o discapacidad.

Art. 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 por 100 de incremento respecto al valor de la hora ordinaria correspondiente.

Art. 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 períodos 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.

Art. 21. *Nocturnidad y libre disponibilidad.*—1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las siete de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Estas estarán gratificadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 45 del presente convenio.

2. 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 presencia, teniéndolo establecido en su contrato de trabajo y que cobren el complemento funcional establecido en el Art. 45 del presente Convenio.

Art. 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.

Las vacaciones se han de disfrutar, preferentemente, en los períodos 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 por 100 de sus vacaciones en período 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 período.

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

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

Art. 23. *Permisos.*—El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. 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.

2. 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 grave, hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe.

3. Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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

6. Un día por traslado de domicilio.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal. Se considerarán comprendidas en este permiso las citaciones judiciales, el sufragio activo, así como la obtención y renovación de DNI y pasaporte, entre otros.

8. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

9. Un día de asuntos propios.

Art. 24. *Excedencias:*

- a) 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 período determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

El trabajador excedente solo 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 período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- c) Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as también tendrán derecho a un período 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.

Normas Comunes, excedencias por cuidado de hijos/as y familiares:

— Las excedencias contempladas en los apartados b) y c) de este artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período de excedencia por cuidados de hijos/as y/o 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. Transcurrido 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.

- 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.
- e) Excedencia especial: Los trabajadores tendrán derecho, una vez al año, a un período de excedencia especial con una duración entre 15 días y tres meses. No obstante, este Derecho solo podrá ser ejercitado por un mismo trabajador en años alternos, salvo que en el año en el que no le corresponda su disfrute no exista ningún otro trabajador del mismo centro de trabajo, servicio o contrata con la misma categoría, que haya ejercitado su derecho a esta excedencia especial. La misma se deberá solicitar por escrito con 20 días de antelación a la fecha de su inicio, indicándose necesariamente su duración, que será continuada. No se admitirá prórroga o ampliación hasta el plazo máximo, cuando se haya solicitado un plazo infe-

rior al máximo previsto, salvo pacto en contrario. Mientras un trabajador se encuentre en esta situación, será potestativo del empresario el conceder esta excedencia a otro u otros trabajadores del mismo centro de trabajo, servicio o contrata. El trabajador en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Art. 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.

Art. 26. *Jubilación*.—Jubilación Parcial: Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán acogerse a lo establecido en la legislación vigente.

El resto de modalidades de jubilación se regirán por lo marcado en su normativa de aplicación.

Art. 27. *Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos*:

- Menores: El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Familiares que no puedan valerse por sí mismos: Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.
- Menores con enfermedades graves: El progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Normas comunes: Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen el Derecho a la reducción de jornada previsto en los tres supuestos previstos en los párrafos precedentes por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción diaria de la jornada corresponde al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación. La fecha de inicio se preavisará con 15 días de antelación a su inicio. La fecha de finalización se preavisará con 15 días de antelación a su terminación.

No obstante, dada la distribución irregular del horario de trabajo propia del sector, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a se podrán acumular las reducciones diarias, expresadas en este artículo, tomando como referencia un período que no superará, en ningún caso, la semana natural. Dichos acuerdos deberán ser comunicados a la representación unitaria de los trabajadores. Todo ello con independencia de los acuerdos que se puedan suscribir en esta materia entre la RLT y las empresas afectadas por el presente convenio.

Desde la dirección de la empresa se intentará facilitar las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Art. 28. *Maternidad y paternidad*:

- a) Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre

hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de muerte del niño, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

A pesar de todo lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen esta actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, el cual será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado b) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento múltiples en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión, producirá sus efectos a elección del trabajador, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato, que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, en los supuestos en los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado b) siguiente.

- b) Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los

Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La duración de esta suspensión será en cualquier caso la que establezca en cada momento la legislación vigente.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, regulados en el apartado a) del presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.

La suspensión del contrato que se refiere este apartado, podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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

**Art. 29. Lactancia.**—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. La concreción horaria de este derecho, y la determinación del período de 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 una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir el permiso diario establecido en el primer párrafo de este artículo por una licencia retribuida única de 16 días naturales continuados con el mismo fin a disfrutar inmediatamente después de la extinción del permiso por maternidad. En tal caso, el beneficiario no podrá utilizar simultáneamente el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo menor de nueve meses.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

**Art. 30. 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*

Art. 31. *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, independientemente del tipo de contratación.

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 períodos 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 esta.
- 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:

- Nóminas de los últimos seis meses.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de los últimos seis meses.
- Los contratos de trabajo, si se dispusiese de ellos.

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 continuaran 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.

La Empresa cesante deberá atender, como único y exclusivo obligado de:

- a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y
- b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación solo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo con todas sus condiciones de los trabajadores afectados.

## Capítulo VII

### *Derechos sindicales*

Art. 32. *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 tabloneros 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 tabloneros 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.

**Art. 33. Garantías de los/las 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.

**Art. 34. 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 tabloneros 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.

**Art. 35. 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 por 100 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.

**Art. 36. 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 esta 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*

Art. 37. *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.

Art. 38. *El acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral.*—Las empresas y/o entidades y la representación del personal, en su caso, y los trabajadores deben crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndose las mismas preservadas de cualquier vulneración/daño.

Se entiende por acoso sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable sí:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo, y/o
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica.

A fin de evitar que se produzca cualquier conducta de estas características, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, deben:

1. Garantizar la protección de la intimidad de la afectada o afectado.
2. Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

3. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a:

- Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.
- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas
- Garantizar asimismo y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. entre todas las personas, sin distinción por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativas.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.
- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

La dirección de la empresa y/o entidad debe definir y hacer pública una política empresarial, que contenga una declaración de rechazo de los siguientes comportamientos: acoso, hostigamiento o abuso sexual en cualquiera de sus expresiones o formas: acoso verbal, acoso físico, intimidación, hostilidad, solicitud de favores o conductas sexuales condicionadas a empleo, evaluaciones del desempeño y/o ascensos.

Art. 39. *Protección a las víctimas de la violencia de género.*—Las víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (artículo 37.8 de la LET); al traslado de centro de trabajo (art. 40.4); a la extinción de su contrato de trabajo [art. 49.1.m) de la LET]; a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1.n) y 48.6 de la LET] y a la no extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas [art. 52.d) de la LET].

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Art. 40. *Enfermedades Raras.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán reducir su jornada de trabajo entre un 12,5 por 100 y un 50 por 100, con reducción proporcional del salario, para el cuidado de un hijo menor de 18 años afectado por una enfermedad rara y que se encuentre a su cargo.

A efectos de este precepto se entenderán por enfermedades raras aquellas listadas en el registro Nacional de Enfermedades Raras del Instituto de Salud Carlos III. En caso de que ambos progenitores tengan Derecho a la reducción de jornada prevista en este precepto, su disfrute no podrá ser simultáneo.

Este derecho es independiente del recogido en el artículo 27 cuidado de menores afectados por enfermedades graves.

Art. 41. *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 por 100 del conjunto de sus retribuciones.

## Capítulo IX

### Retribuciones

Art. 42. *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. Se aplicarán los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del convenio: año 2016 – 0,00 por 100, año 2017 – 0,80 por 100, año 2018 – 1,20 por 100.

	€/año 2016	€/año 2017	€/año 2018
<b>Grupo I: Personal Educativo:</b>			
Jefe de Servicio o Coordinador de Proyecto	17.879,00	18.022,03	18.238,30
Educador ambiental	15.400,00	15.523,20	15.709,48
Monitor o informador ambiental	13.250,00	13.356,00	13.516,27
Auxiliar de Servicio	12.000,00	12.096,00	12.241,15
<b>Grupo II: Personal de Administración:</b>			
Jefe de Administración	17.217,00	17.354,74	17.562,99
Oficial Administrativo	13.250,00	13.356,00	13.516,27
Auxiliar Administrativo	12.000,00	12.096,00	12.241,15
<b>Grupo III: Personal de Oficios:</b>			
Encargado de oficios	15.400,00	15.523,20	15.709,48
Oficial de oficios	13.250,00	13.356,00	13.516,27
Auxiliar de oficios	12.000,00	12.096,00	12.241,15
Peón	11.389,00	11.480,11	11.617,87
Vigilante, mantenimiento y limpieza	11.389,00	11.480,11	11.617,87

Art. 43. *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.

Art. 44. *Pagas extraordinarias.*—1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán los meses de junio, hasta del día 30, y diciembre, hasta del día 20. La primera se devengará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y la segunda en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

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.

Art. 45. *Complementos funcionales:*

- a) Trabajo nocturno: Los trabajadores que realicen su actividad en horario de noche (22.00 a 07.00 horas), percibirán un plus del 25 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan.
- b) 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 por 100 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*

Art. 46. *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.

Art. 47. *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 y medio ambiente en el trabajo, 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. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales 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.

Art. 48. *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.

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

Art. 49. *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*

Art. 50. *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 (“Boletín Oficial del Estado” 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.

Art. 51. *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 este 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 diseñara 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 realizara un Plan de Emergencia y Evacuación en cada centro que se revisara 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 nombraran, 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.

**Art. 52. Vigilancia de la Salud.**—La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia anual de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

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

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 al trabajador, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios.

**Art. 53. 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 estas, 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.

**Art. 54. Protección de la maternidad. Riesgo durante el embarazo.**—La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

**Art. 55. 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.

**Art. 56. 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.

**Art. 57. Uniformidad, Equipos de trabajo y medios de protección.**—Uniformidad: En aquellos servicios, que bien por exigencia contractual del cliente, o bien por decisión de la empresa, los mismos deban prestarse con una uniformidad, esta correrá a cargo de la empresa. El contenido de la uniformidad será el que determine el cliente en los pliegos rectores de la licitación o se establezcan en el contrato que se suscriba con el mismo. Cuando no se determine por el cliente el número de prendas a entregar y la uniformidad incluya, camisa y pantalón, como mínimo deberán entregarse dos prendas al año de cada una de ellas. La uniformidad deberá reponerse, en cualquier caso, cuando sea necesario por su deterioro por el uso.

Independientemente de lo anterior, cada trabajador/a tendrá a su disposición los equipos de protección individual marcados en la evaluación de puestos de trabajo.

**Art. 58. Políticas Medioambientales.**—La empresa, en el marco de sus responsabilidades, deberá desarrollar Políticas Medioambientales que protejan al Medio Ambiente y a los empleados a su servicio frente a estos riesgos.

Estas Políticas deberán estar basadas en los principios del Desarrollo sostenible; de Prevención; de Sustitución (reemplazar sustancias peligrosas por otras menos contaminantes y procesos de alta intensidad energética por otros más eficientes y limpios); de Responsabilidad y Corrección (recuperación ambiental por parte del causante); de Coordinación y Cooperación (entre Gobiernos, Administraciones, Instituciones, Empresas, Departamentos, Organizaciones Sindicales, etc.); y cuantos otros sean necesarios.

Las empresas procurarán implantar un Sistema de Gestión Medioambiental como parte del sistema general de gestión que permita, entre otros:

- Fijar unos objetivos y metas, entre los que debe encontrarse prioritariamente desarrollar planes de ahorro energético y de agua, fomento del autoconsumo, reducción de la generación de residuos, etc.
- Establecer responsabilidades.
- Cumplir con toda la normativa actual que sea de aplicación.
- Realizar evaluaciones periódicas de los efectos medioambientales.
- Formar e informar a los trabajadores y trabajadoras en materia de riesgos medioambientales.
- Desarrollar campañas de concienciación sobre el impacto de nuestras acciones y desarrollo de buenos hábitos medioambientales.

## Capítulo XII

### Formación

Art. 59. *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 100 por las partes negociadoras del Convenio. Igualmente, se comunicará su constitución a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Art. 60. *Principios generales.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 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 cualquier Administración Pública, Estatal o Autonómica, con competencia en la materia, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa, sindicatos 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 y trabajadoras 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 preferentemente dentro de la jornada laboral.

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

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores especializándolos en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

- Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de los usuarios y usuarias, al trabajador o trabajadora y a la dinámica de la empresa, centro o contrata.

En el caso de que el trabajador o trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá mediante pacto individual por escrito que se pondrá en conocimiento de la RLT, tanto un período mínimo de permanencia en la misma, como la indemnización en caso de incumplimiento de este período mínimo. El período máximo pactado será de dos años, y la indemnización deberá ser proporcional al incumplimiento del tiempo pactado.

Art. 61. *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. También tendrán derecho al permiso establecido en el artículo 23.3 del LET en las condiciones que allí se marcan.

Art. 62. *Permisos individuales de formación.*—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el IV Acuerdo Nacional de Formación y bajo el subsistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (“Boletín Oficial del Estado” núm. 87, de 11 de abril) y por las diferentes disposiciones que lo desarrollan.

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 de formación deberán:

- a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación o acreditación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial.

Art. 63. *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.

Art. 64. *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.

Art. 65. *Criterios de selección en la asistencia a cursos.*—Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los/as trabajadores/as no cualificados, los/as mayores de 45 años según se indica en la normativa reguladora, 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 contrata, sin perjuicio de la previa consulta e información a la RLT de las acciones formativas y la organización de las mismas, así como la selección y el acceso. Se valorará, en su caso, como preferencia la condición de personal temporal.

## Capítulo XIII

*Globalidad, absorción, derechos adquiridos*

Art. 66. *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 tablas salariales serán de aplicación para todos los trabajadores desde el uno de enero de 2017, con excepción de los trabajadores que estén vinculados a contratos administrativos o mercantiles que estén adjudicados antes de la firma del presente convenio y sigan en vigor, a los que les seguirá siendo de aplicación las tablas de 2016 desde el uno de enero al 31 de marzo de 2017.

Disposición Transitoria Segunda.—El día de asuntos propios recogido en el artículo 23.i), será de aplicación a partir del año 2017.

Disposición Transitoria Tercera.—La acumulación de lactancia recogida en el artículo 29, será de aplicación a partir de la firma del convenio.

## 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. *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 período 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:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) 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, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo 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 período 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 esta 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 período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período 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 período de consultas y solo 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 inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito y a la comisión paritaria del Convenio a efectos meramente informativos.

Disposición Final Tercera. *Adhesión al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—Para la resolución de 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.

(03/15.498/17)

