

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación Madrileña de Empresas de Servicios de Educación Ambiental (AMEDEA), la Asociación Madrileña de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural (AMESOC) y la Asociación de Empresas de Educación, Cultura y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid (Educatia Madrid) y por la representación Sindical UGT Servicios Públicos Madrid y la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid (código número 28100035012012).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales AMEDEA, AMESOC, Educatia Madrid y por las organizaciones sindicales UGT Servicios Públicos Madrid y la Federación de Enseñanza de CC OO de Madrid, el día 22 de julio de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de octubre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**IV 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 (AMESOC) y la Asociación de Empresas de Educación, Cultura y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid (EDUCATIA Madrid), y de otra UGT Servicios Públicos Madrid y la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para negociar el presente convenio.

**Artículo 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.

**Artículo 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, centros de visitantes de espacios naturales, aulas de naturaleza, aulas de educación ambiental, centros de información ambiental, centros de naturaleza, centros de interpretación ambiental, centros de interpretación de naturaleza, sin perjuicio de otros no recogidos, o los nuevos que se puedan dar en el futuro, que persigan los objetivos generales basados en el Libro Blanco de la 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 el mero conocimiento; el desarrollo de métodos de pensamiento y acción que permitan la resolución de problemas ambientales, la promoción y el conocimiento de los recursos naturales de la zona.
7. Facilitar el intercambio de información y la cooperación con otros centros, públicos o privados, que fomenten igualmente los comportamientos sostenibles.

Igualmente, será de aplicación específica a aquellos centros de trabajo donde 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 de ocio educativo y animación socio cultural de la Comunidad de Madrid, así como en el estatal de enseñanza y formación no reglada.

**Artículo 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 2 y cuyo ámbito de actividad se encuentre entre los enunciados en el artículo 3.

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

**Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia y prórroga**

El presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias en las que las partes hayan acordado un periodo 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 periodo de veinticuatro meses, a contar desde la fecha de su finalización inicialmente pactada o del de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 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 consideradas globalmente.

En el supuesto en que por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas las partes firmantes del presente Convenio Colectivo renegociarán dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas.

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

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

## CAPÍTULO II

*Comisión Paritaria***Artículo 7. Constitución, composición y funcionamiento**

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

**Composición.** La Comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las organizaciones firmantes de este Convenio. Se integrará por seis miembros, tres en representación de las asociaciones empresariales –uno por cada Asociación Patronal firmante- y tres en representación de los sindicatos firmantes – dos, por la Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Madrid y uno, por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid-. 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 los niveles de representatividad y legitimación acreditados en la mesa negociadora. 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 So-

lución 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, carta o cualquier mecanismo que pueda dejar constancia de su recepción, y en la misma deberá constar el orden del día y el lugar, fecha y hora de la reunión. La omisión de estos requisitos no invalidará la reunión y sus resultados siempre que estén presentes todos los componentes y estén conformes con los puntos a tratar en la reunión. Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio.
- Velar por la correcta aplicación del Convenio.
- Interpretación del Convenio.
- Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo. Se podrá acudir a la Comisión Paritaria con carácter previo a la convocatoria de huelga.
- Emitir dictamen, con carácter obligatorio y previo a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que se interpongan, por quienes ostenten legitimación para ello. En estos supuestos el dictamen deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días desde que fue solicitado. Una vez transcurrido este plazo quedará expedita la vía administrativa y judicial.
- Emitir dictamen en orden a la resolución de las discrepancias que se pudieran plantear tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del 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 Av. Manoteras 46 bis, 1ª planta. 28050 Madrid

### CAPÍTULO III

#### *Organización del trabajo*

#### **Artículo 8. Organización del trabajo**

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentiación 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 las personas trabajadoras y sus representantes legales.

**CAPÍTULO IV***Contratación, grupos profesionales, categorías laborales y funcionales***Artículo 9. Ingreso y provisión de vacantes**

Todo el personal de la empresa, en igualdad de condiciones, tendrá derecho de preferencia a cubrir vacantes existentes en cualquiera de los 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 las personas trabajadoras que pertenezcan a la misma empresa cualquiera que sea el contrato que le una a ella, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan para el adecuado desarrollo del puesto de trabajo y con independencia de la jornada que vengan realizando.

**Artículo 10. Contratación**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades de contratación establecidas legalmente en cada momento.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

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. Las personas trabajadoras contratadas 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.

Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijas, así como aquella que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, salvo cuando en atención a su naturaleza, tales derechos sean reconocidos en las disposiciones legales, reglamentarias o el presente convenio colectivo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

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.

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contratos de duración indefinida, salvo cuando en atención a su naturaleza, tales derechos sean reconocidos en las disposiciones legales, reglamentarias o el presente convenio colectivo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado y sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos

- a) Contrato por circunstancias de la producción.-** Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 2 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrá una duración máxima de un año. Dicho período de un año 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 un año podrá ser prorrogado, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

La cobertura de las vacaciones se realizará a través de un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

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

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

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

También podrá formalizarse este tipo de contrato para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración limitada a un máximo de noventa días por cada año natural, de manera no continuada, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días las concretas situaciones.

**b) Contrato para sustitución de persona trabajadora.**- Se podrá utilizar este tipo de contrato en los siguientes supuestos:

- Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho de reserva de puesto de trabajo. En este caso la prestación de servicios podrá iniciarse 15 días laborales antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.
- Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora amparada en causa legalmente establecidas o reguladas en el presente Convenio.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo sin que su duración pueda ser superior a tres meses.

**c) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios** Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportiva del sistema educativo que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. El mismo deberá concertarse dentro de los tres años, o de cinco años cuando se concierte con una persona trabajadora 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 un año. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de un año. Ninguna persona trabajadora podrá estar contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior a un año en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratada en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a un año, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate. Se establece un periodo de prueba de 3 meses.
- 2) La retribución será del 85% de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional, no pudiendo ser inferior, en ningún caso, al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo
- 3) Si al término del contrato, la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

**d) Contrato de formación en alternancia** Se podrá celebrar con personas trabajadoras que carezcan de la cualificación profesional reconocida o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

- 1) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años pudiendo desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el programa o plan formativo. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contra-

to pueda exceder de la citada duración máxima de dos 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, , 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 año, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- 4) La retribución de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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) Contratos fijos discontinuos .-** Atendiendo a las peculiaridades del sector, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán suscribir con sus personas trabajadoras 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.

En el caso de contratación fija discontinua por la celebración de contrata, subcontratas o concesiones administrativas, se establece un plazo máximo de inactividad de 6 meses

#### **Artículo 11. Período de prueba**

El período de prueba que se establece para las personas trabajadoras contratadas según el presente convenio será:

- Cinco meses para las categorías profesionales de Coordinador de Proyectos, Educador Ambiental y Jefe Administrativo
- Tres 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 periodo de prueba será máximo de dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora 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.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

#### **Artículo 12. Reserva Plazas Personas con Discapacidad**

Las Empresas que empleen un número de personas trabajadoras que exceda de cuarenta y nueve vendrán obligadas a contratar a personas 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 08 de Abril.

**Artículo 13. Plan de Igualdad**

Los planes de Igualdad se elaborarán en los términos fijados por la Normativa reguladora de los mismos vigente en cada momento.

**Artículo 14. Categorías y grupos profesionales**

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

**Grupo 0; Gerencia:**

Gerente o Director/a General

Coordinador/a o Director/a de Área

**Grupo I; Personal Educativo:**

Jefe/a de Servicio o Coordinador/a de Proyecto.

Educador/a Ambiental.

Informador/a Ambiental.

**Grupo II; Personal de Administración y Servicios Generales:**

Jefe/a Administrativo.

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

**Grupo III; Personal de Oficios Varios.**

Encargado/a.

Oficial de Oficio.

Operario/a

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

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

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

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

**Grupo I; Personal Educativo:**

**Jefe/a de Servicio o Coordinador/a de Proyecto:** Es aquella persona trabajadora 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. Reportará directamente a los órganos de gerencia incluidos en el Grupo 0 sobre su gestión al frente del servicio.

El/la Jefe/a de Servicio o Coordinador/a 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 y supervisión técnica del proyecto, control de pagos y facturación, así como aquellas otras funciones 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, o en el ejercicio de funciones análogas a la de esta categoría.

**Educador/a Ambiental:** Es la persona trabajadora que poseyendo la titulación adecuada o acreditando experiencia suficiente para el ejercicio de las funciones propias de esta categoría, realiza la labor concreta para la que ha sido contratada en programas de educación ambiental. Realiza labores de diseño, ejecución y evaluación planes, programas, campañas y proyectos de educación ambiental, etc. Elabora recursos didácticos y los ejecuta. Es el encargado/a de guiar y dinamiza grupos de usuarios con los recursos didácticos existentes.

Se le podrán encomendar tareas de apoyo a la organización de equipos de trabajo, incluida la supervisión de documentación y revisión de documentación y recursos técnicos. En este caso se devengará un plus denominado de apoyo, en los términos del artículo 45 del presente convenio.

Para ser contratado/a en 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 aquella persona trabajadora que realiza funciones de atención e información a 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 atención e 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 antiguo auxiliar de servicio.

#### **Grupo II; Personal de Administración y Servicios Generales:**

**Jefe/a Administrativo:** Es aquella persona trabajadora que tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaria de la empresa, o de algún departamento concreto de su administración, pudiendo desarrollar labores administrativas propias de dicho ámbito.

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 aquella persona trabajadora que con conocimientos de un área administrativa concreta, desempeña con plena autonomía su actividad administrativa únicamente bajo la supervisión de un Jefe/a 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 –F.P.–, o experiencia acreditada de al menos tres años como auxiliar administrativo.

**Auxiliar Administrativo:** Es aquella persona trabajadora que 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/a:** Es aquella persona trabajadora que 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 las diferentes instalaciones, mobiliario, almacén y zonas verdes.

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 –F.P.–, o experiencia acreditada de al menos tres años como oficial de oficio.

**Oficial de Oficio:** Es aquella persona trabajadora que 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 responsable del servicio.

**Operario/a.** En esta categoría quedan incluidas las categorías de Auxiliar de Oficio, Vigilante, Peón y Personal de mantenimiento y limpieza del II convenio. Se encargan del mantenimiento básico de las instalaciones, zonas verdes, y limpieza de las distintas dependencias. Pueden hacer labores de apoyo a un oficial de oficio, bajo la supervisión del mismo o del Coordinador/ora o del Jefe/a de Servicio. No es necesaria una titulación concreta.

#### **Artículo 16. Ceses**

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

Si el cese se debe a voluntad de la persona trabajadora, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 20 días naturales 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. La persona trabajadora deberá acreditar de forma fehaciente a la empresa la fecha de notificación del llamamiento o de la comunicación de incorporación. La falta de preaviso establecido facultará a la Entidad contratante para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

### **CAPÍTULO V**

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

#### **Artículo 17. Jornada**

El número de horas de trabajo al que corresponden las retribuciones fijas 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 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.

#### **Artículo 18. Jornada Irregular**

La jornada irregular se podrá aplicar en las empresas cuando se produzca una mayor demanda de servicios que no puedan ser atendidos con la jornada ordinaria semanal. La jornada irregular no podrá superar en ningún caso de 80 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 periodos de descanso diario y semanal. Las 50 horas semanales son aplicables a contratos a tiempo completo, aplicándose la proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial.

En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan en cómputo mensual, el trabajador o trabajadora puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Los descansos por compensación deben ser fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora y deben de ser disfrutados, salvo que en estos días se produzca más actividad que el resto de los días de la semana.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca, en cómputo anual, una diferencia de horas a favor del trabajador o trabajadora que no hayan sido utilizadas por la empresa, estas serán para su beneficio sin que le puedan ser exigidas su realización posteriormente.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia o discapacidad.

#### **Artículo 19. Horas extraordinarias**

Ambas partes, dada la situación general de empleo y para impulsar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan con carácter general la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante la compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido, o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica con la compensación equivalente del 45% de incremento respecto al valor de la hora ordinaria correspondiente.

#### **Artículo 20. Descanso semanal**

Los días de descanso semanal deben ser, preferentemente, con criterio general, el sábado y el domingo.

En los casos en que la actividad de la empresa y/o entidad lo impida, y que este descanso no pueda tener lugar en sábado y domingo, se ha de poder disfrutar de los descansos en días correlativos, garantizando en todo caso que la libranza coincida en sábado y domingo en semanas alternas, pudiéndose acumular los descansos por periodos de hasta catorce días correlativos.

La empresa debe establecer el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal de acuerdo con las circunstancias especiales y las necesidades de cada centro de trabajo.

El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 22. Vacaciones**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, han de disfrutar por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones de 30 días naturales.

Las vacaciones se han de disfrutar, preferentemente, en los periodos de cese de actividad o de menor actividad en las empresas o centros de trabajo considerados individualmente.

Las personas trabajadoras disfrutarán preferentemente al menos un 50% de sus vacaciones en periodo estival.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposición legal le corresponda según el tiempo trabajado durante este periodo.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora

disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

### Artículo 23. Permisos

La persona trabajadora 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. Este permiso podrá empezar a disfrutarse hasta 3 días antes del hecho causante.
2. Tres días por el fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El inicio del disfrute de los permisos anteriores será a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando siga concurriendo el hecho causante. En caso de accidente o enfermedad grave se estará a lo previsto en el estatuto de los trabajadores. Cuando por tales motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a una provincia no limítrofe al lugar de trabajo, el plazo será de dos días más. El disfrute del permiso regulado en este apartado podrá fraccionarse a elección de la persona trabajadora mientras perdure el hecho causante.
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. Cuatro días de asuntos propios al año.
9. Para asistir la persona trabajadora a médicos especialistas y para acompañar la persona trabajadora a hijos menores de dieciséis años y/o a personas dependientes a su cargo, a consulta médica, dispondrá de una bolsa de 30 horas anuales. Se entenderá por persona dependiente aquella que tenga reconocido un grado de dependencia de conformidad a las previsiones de la ley 39/2006, de 14 de Diciembre. Agotado este permiso retribuido y por las mismas causas, se podrán disfrutar 30 horas anuales como permiso no retribuido. Entre empresa y persona trabajadora se podrá acordar la devolución de este tiempo.

### Artículo 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar la misma. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo el excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo periodo determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

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

- b) **Excedencia por cuidado de hijos/as:** Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como 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 periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho debida-

mente 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 periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo de excedencia por cuidados de 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:** Las personas trabajadoras tendrán derecho, una vez al año, a un periodo de excedencia especial con una duración entre 15 días y cuatro meses. No se admitirá prórroga o ampliación hasta el plazo máximo, cuando se haya solicitado un plazo inferior al máximo previsto, salvo pacto en contrario. 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 cada año de disfrute, en su caso. Si para un mismo periodo temporal existieran varias solicitudes de excedencia especial prevalecerá la de la persona trabajadora que no la hubiera disfrutado el año anterior. Mientras una persona trabajadora se encuentre en esta situación, será potestativo del empresario el conceder esta excedencia a otra u otras personas trabajadoras del mismo centro de trabajo, servicio o contrata. La persona trabajadora en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo

**Artículo 25. Suspensión**

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

**Artículo 26. Jubilación**

Jubilación Parcial: Las personas trabajadoras afectadas 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.

**Artículo 27.- Cuidado de menores y personas con discapacidad o familiares que no puedan valerse por sí mismos.****Menores y personas con discapacidad:**

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 el trabajador/a podrá acumular las reducciones diarias, expresadas en este artículo, tomando como referencia un periodo 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 que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

**Artículo 28.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

Se estará a la legislación vigente en cada momento (actualmente 48. 4,5 y 6 y DT 13 del ET. A efectos informativos se incorpora Anexo III de este convenio

**Artículo 29. Licencia por cuidado del lactante.**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a sustituir el permiso diario establecido en el párrafo anterior por una licencia retribuida única de 16 días naturales continuados, con el mismo fin, a disfrutar inmediatamente después de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa, con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del lactante.

**Artículo 30. Movilidad Geográfica**

Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán destinar a las personas trabajadoras adscritas 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 a la persona trabajadora con al menos un mes de antelación y acreditar probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen dicho cambio.

No serán válidos los meros cambios de personas trabajadoras entre centros salvo acuerdo de los afectados.

**CAPÍTULO VI***Estabilidad en el empleo***Artículo 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 periodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión del contrato por causa legal.

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

- Lista de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.
- Pactos existentes propios y subrogados.
- Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los meses últimos, con la justificación de ésta.
- Salarios pactados superiores al convenio y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los in-

crementos 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.

- 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.

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

La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de tramitación ante los Organismos Oficiales correspondientes.

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

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

En el caso de que la empresa o entidad saliente no hiciera llegar toda la documentación estipulada a la empresa o entidad entrante, generando esto perjuicios económicos o pérdidas de mejoras sociales a las personas trabajadoras;

- Los representantes legales de los trabajadores, 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/as, la empresa o entidad que esté prestando el servicio no deberá asumir el personal destinado a dicho servicio. No obstante, si posteriormente la empresa principal decide volver a externalizar el servicio y lo hace en el plazo de un año desde la decisión anterior, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente deben ser subrogados por la entrante, o la entrante deberá abonar a la saliente las indemnizaciones que la saliente 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 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 sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo con todas sus condiciones de las personas trabajadoras.



## CAPÍTULO VII

*Derechos sindicales***Artículo 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, competencias derechos y garantías allí reconocidos.

**Artículo 33. Garantías de los/as representantes del personal**

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

De 1 a 100 personas trabajadoras: 15 horas.

De 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas

De 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas

De 501 a 750 personas trabajadoras: 35 horas

De 751 en adelante: 40 horas.

Dentro de los órganos unitarios de representación, se podrán acumular los créditos horarios entre las personas elegidas dentro de una misma candidatura, con acuerdo previo entre las personas afectadas.

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

**Artículo 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 tableros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán constituir secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales) en los términos fijados en el artículo 8, de la LOLS.

Ninguna persona trabajadora puede ser discriminada en ningún momento por razón de su afiliación sindical y todos los trabajadores y trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el centro.

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

**Artículo 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 en la empresa:

1. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la ley o previstos por ésta y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.

2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores/as de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas en este segundo caso. Entre la empresa y la representación de los trabajadores se podrá acordar por pacto expreso, el uso de instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de los trabajadores 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. Tienen derecho al cobro de los gastos generados por el desempeño en las funciones sindicales debidamente justificados.

## CAPÍTULO VIII

### *Mejoras sociales*

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 las personas trabajadoras 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.

##### **Concepto de acoso sexual.**

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como: "Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Persona acosada es cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal

##### **Concepto de acoso por razón de sexo.**

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como 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

##### **Concepto de acoso moral**

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 persona afectada.
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 las personas 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.

A este fin en el Anexo II del presente convenio se establecen unas pautas para la elaboración de protocolos de actuación en materia de prevención de la tipología de acosos definidos en este artículo.

#### **Artículo 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 interrupción del cómputo de la duración del contrato de trabajo en prácticas (artículo 11, 1, b), LET); a la interrupción del cómputo de la duración del contrato de trabajo en prácticas (artículo 11, 2, b), LET); a la interrupción del cómputo de la duración del contrato de trabajo de formación y aprendizaje; a interrupción del cómputo de la duración del periodo de prueba por acuerdo con el empleador (artículo 14, 3, LET) 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), LET ; a la extinción de su contrato de trabajo (art. 49.1.m, LET); a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 48, 8, en relación con 45.1.n, LET) y a la no extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas (art. 52.d, 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.

#### **Artículo 40 Enfermedades Raras.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán reducir su jornada de trabajo entre un 12,5 % y un 50 %, 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.

**Artículo 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% del conjunto de sus retribuciones.

**CAPÍTULO IX***Retribuciones***Artículo 42. Tablas salariales**

Con carácter general, las tablas salariales correspondientes a los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025 están publicadas en el anexo 1 cuyos incrementos salariales corresponden a los porcentajes y períodos siguientes:

- Desde 1 de julio 2022 un 1,5% las tablas de diciembre de 2021 del III convenio colectivo de empresas de servicios de educación ambiental de la Comunidad de Madrid, tal como aparece en el Anexo 1.
- Desde el día 1 de julio de 2023, serán aplicables las tablas que se hacen constar en el Anexo I respecto de dicho nuevo periodo únicamente para aquellas actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya licitación y procedimiento de contratación comiencen una vez publicado el presente convenio colectivo en el BOCM, de conformidad a las previsiones del artículo 100, de la Ley 9/2017, al respecto del personal que preste servicios en dichos contratos y licitaciones y al respecto de la parte concreta de su jornada de prestación de servicios en los mismos. No son aplicables a prorrogas de contratos o de servicios anteriores a dicha publicación y, aunque se produzcan posteriormente a la misma.
- Desde el día 1 de enero de 2024, serán aplicables las tablas que se hacen constar en el Anexo I respecto de dicho nuevo periodo únicamente para aquellas actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya licitación y procedimiento de contratación comiencen una vez publicado el presente convenio colectivo en el BOCM, de conformidad a las previsiones del artículo 100, de la Ley 9/2017, al respecto del personal que preste servicios en dichos contratos y licitaciones y al respecto de la parte concreta de su jornada de prestación de servicios en los mismos. No son aplicables a prorrogas de contratos o de servicios anteriores a dicha publicación, aunque se produzcan posteriormente a la misma.
- Desde el día 1 de enero de 2025, serán aplicables las tablas que se hacen constar en el Anexo I respecto de dicho nuevo periodo únicamente para aquellas actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya licitación y procedimiento de contratación comiencen una vez publicado el presente convenio colectivo en el BOCM, de conformidad a las previsiones del artículo 100, de la Ley 9/2017, al respecto del personal que preste servicios en dichos contratos y licitaciones y al respecto de la parte concreta de su jornada de prestación de servicios en los mismos. No son aplicables a prorrogas de contratos o de servicios anteriores a dicha publicación, aunque se produzcan posteriormente a la misma.
- Desde el día 1 de diciembre de 2025, serán aplicables las tablas que se hacen constar en el Anexo I respecto de dicho nuevo periodo para todas las actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio independientemente de la situación de la licitación y procedimiento de contratación del que traiga causa, sea pública o privada.

**Artículo 43. Estructura salarial**

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

En el salario base reflejado en las tablas salariales del Anexo I es mensual. No están incluidas las pagas extraordinarias que se reseñan en el siguiente artículo.

**Artículo 44. Pagas extraordinarias**

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán los meses de junio, hasta el día 30, y diciembre, hasta el día 20. La primera se devengará en el periodo com-

prendido entre el 1 de enero y el 30 de Junio y la segunda en el periodo 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.

#### Artículo 45. Complementos funcionales

- a) **Trabajo nocturno.-** Las personas trabajadoras que realicen su actividad total o parcialmente en horario de noche (22h. a 7 h.), percibirán un plus del 25% sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan por cada hora de prestación efectiva o fracción de servicios en dicha franja horaria.
- 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% 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.
- c) **Plus de apoyo.-** Las personas trabajadoras con la categoría de educador/a ambiental que realicen tareas de apoyo en la organización de equipos de trabajo, incluida su supervisión y la revisión de documentación y recursos técnicos, siempre bajo la dependencia directa de un/a coordinador/a de proyecto adscrito al mismo servicio o centro de trabajo, percibirán por el tiempo en que efectivamente desarrolle las indicadas tareas un plus denominado de apoyo cuya cuantía será un 9% del salario base mensual de su categoría profesional. No podrá asumir funciones relacionadas con la gestión económica, gestión administrativa o atención al cliente del servicio.

### CAPÍTULO X

#### *Régimen disciplinario*

#### Artículo 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 de la persona trabajadora afectada.

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

#### Artículo 47. Graduación de faltas

Toda falta cometida por las personas trabajadoras 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 otras personas trabajadoras o de los usuarios y usuarias.
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 las personas trabajadoras, los usuarios y usuarias, 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 periodo 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 otras personas trabajadoras o de los usuarios y usuarias.
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 y usuarias, de la entidad o de otras personas trabajadoras.
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 otras personas trabajadoras o de los usuarios y usuarias.

12. El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
13. El acoso laboral.
14. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 49. Procedimiento**

1. De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona trabajadora, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.  
En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.  
Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al presidente del comité de empresa o delegado de personal.
2. Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio en aquellos supuestos previstos legalmente.

### CAPÍTULO XI

#### *Seguridad y salud laboral*

#### **Artículo 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 (BOE 10/11/1995).  
A estos efectos las empresas y las personas trabajadoras sometidas 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/as el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de cincuenta o más trabajadores/as 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 o más personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

#### **Artículo 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 éste de igual, superior o inferior categoría se establecerán de antemano los criterios a seguir y estos también estarán recogidos en el Plan de Prevención

5. Durante el embarazo y la lactancia, siempre que se requiera una adaptación del puesto de trabajo o cambio del mismo, se procederá de manera inmediata.
6. Se programará de antemano la Formación sobre prevención que se va a impartir a las personas trabajadoras, su contenido, modalidad, número de horas, a quien va dirigida, etc. La formación que se imparta, deberá tener como objetivo que las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 nombrarán, tal y como obliga la ley, a los responsables de ponerlo en marcha (Jefe de primera intervención, Jefe de emergencia, etc.) a los que se les debe impartir un curso de formación presencial que les capacite para la realización de las tareas que se les encomienda.

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

#### **Artículo 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 sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo 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.

#### **Artículo 53. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos**

El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleadas 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 personas trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización

#### **Artículo 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, ésta 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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, ésta 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 cuatro prendas al año de cada una de ellas (dos de invierno y dos de verano). La uniformidad deberá reponerse, en cualquier caso, cuando sea necesario por su deterioro por el uso.

Independientemente de la uniformidad, cada trabajador/a tendrá a su disposición los equipos de protección individual marcados en la evaluación de puestos de trabajo. La misma deberá estable-

cer los que deban usarse según las condiciones de prestación de los servicios, como puedan ser el trabajo en exteriores, condiciones climatológicas, etc.

#### **Artículo 58 Políticas Medioambientales**

La empresa, en el marco de sus responsabilidades, deberá desarrollar Políticas Medioambientales que protejan al Medio Ambiente y a los empleados/as 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*

#### **Artículo 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 las partes negociadoras del Convenio. Igualmente, se comunicará su constitución a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

#### **Artículo 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 las personas trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras especializándolas 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 las personas trabajadoras 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 periodo mínimo de permanencia en la misma, como la indemnización en caso de incumplimiento de este periodo mínimo. El periodo máximo pactado será de dos años, y la indemnización deberá ser proporcional al incumplimiento del tiempo pactado.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 62. Permisos individuales de formación**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el IV Acuerdo Nacional de Formación, la Ley 30/2015 y el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, regulado por el Real Decreto 694/2017 de 3 de julio (BOE Núm. 159 de 5 de julio de 2017) 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.

**Artículo 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 Real Decreto 694/2017 de 3 de julio (BOE Núm. 159 de 5 de julio de 2017), centros o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo, deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de dichos acuerdos.

**Artículo 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.

**Artículo 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*
**Artículo 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 empresas y personas trabajadoras 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.

**ANEXO I**
**TABLAS SALARIALES**

	DESDE JULIO 2022+1,5% SALARIO BASE MENSUAL SIN PAGA EXTRA	DESDE JULIO 2023+4,0% SALARIO BASE MENSUAL SIN PAGA EXTRA	DESDE ENERO 2024+4% SALARIO BASE MENSUAL SIN PAGA EXTRA	DESDE ENERO 2025 +3,5% SALARIO BASE MENSUAL SIN PAGA EXTRA	DESDE DICIEMBRE 2025 +0,5% SALARIO BASE MENSUAL SIN PAGA EXTRA
GRUPO I: PERSONAL EDUCATIVO:					
JEFE/A DE SERVICIO O COORDINADOR/A DE PROYECTO	1.404,70 €	1.460,89 €	1.519,32 €	1.572,50 €	1.580,36 €
EDUCADOR/A AMBIENTAL	1.209,95 €	1.258,35 €	1.308,68 €	1.354,49 €	1.361,26 €
INFORMADOR/A AMBIENTAL	1.041,03 €	1.082,68 €	1.125,98 €	1.165,39 €	1.171,22 €
GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:					
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.352,71 €	1.406,82 €	1.463,09 €	1.514,30 €	1.521,87 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.041,03 €	1.082,68 €	1.125,98 €	1.165,39 €	1.171,22 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.015,00 €	1.055,60 €	1.097,82 €	1.136,25 €	1.141,93 €
GRUPO III: PERSONAL DE OFICIOS:					
ENCARGADO/A DE OFICIOS	1.209,95 €	1.258,35 €	1.308,68 €	1.354,49 €	1.361,26 €
OFICIAL DE OFICIOS	1.041,03 €	1.082,68 €	1.125,98 €	1.165,39 €	1.171,22 €
OPERARIO/A	1.015,00 €	1.055,60 €	1.097,82 €	1.136,25 €	1.141,93 €

## ANEXO II

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL.**

El presente Anexo expresa el compromiso de los firmantes del presente Convenio Colectivo con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.

Su finalidad es establecer posibles actuaciones a llevar a cabo por las Empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral, así como, pautas para definir procedimientos específicos por las Empresas para dar cauce a las eventuales denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes hayan podido sufrir dichas conductas cumpliendo así con la obligación legal establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el resto de normativa de aplicación.

En este sentido, se establecen las pautas para definir un procedimiento para la comunicación, gestión y resolución de los eventuales casos acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

**Protocolo de actuación. Pautas.**

El mismo deberá incorporar una serie de fases que permitan a las Empresas tener un conocimiento de la realidad y alcance de los hechos denunciados para poder proceder a su calificación y, en su caso, encuadramiento en los comportamientos definidos acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Deberá garantizarse la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen en cualquiera de sus fases.

**Conocimiento de los hechos.**

Las Empresas dispondrán de canales de comunicación adecuados para que el trabajador o una tercera persona (mando intermedio, compañero de trabajo, representantes de los trabajadores...) que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral lo ponga en su conocimiento. El trabajador o la tercera persona elegirán el canal de comunicación que consideren más adecuado.

**Apertura de expediente.**

Con base en la comunicación de los hechos recibida se procederá a la apertura de un expediente contradictorio. A tal efecto por las Empresas se designará qué departamento de las mismas asumen la apertura e instrucción de los expedientes incoados.

La apertura de expediente se comunicará por escrito a las partes implicadas, como denunciante y denunciado, informándoles en la misma que la empresa ha recibido comunicación de hechos que pudieran suponer un acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, así como, solicitud de inicio del protocolo de actuación establecido para estas situaciones.

**Instrucción del expediente. Investigación.**

En esta fase se procederá a investigar exhaustivamente los hechos denunciados con el fin de emitir un informe sobre la existencia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral y, en su caso, proponer medidas correctoras. A este fin se procederá, como mínimo a entrevistar a denunciante y denunciado, testigos y demás personas del entorno laboral y, en su caso, a una muestra representativa de la plantilla.

Medidas cautelares: Una vez iniciado el protocolo, y siempre que haya indicios de acoso sexual, por razón de sexo o moral se podrá acordar la adopción de medidas cautelares. Algunas de estas medidas podrán ser: cambio puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. Las medidas cautelares no pueden presuponer el resultado final del procedimiento.

**Resolución**

Se emitirá un informe final en el que se establecerá la existencia o no de acoso, así como la procedencia o no de adoptar medidas correctoras. Dicho informe final comunicará a las partes.

**Confidencialidad del proceso**

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo ha de tener carácter confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel, que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las distintas fases de este protocolo.

Este principio de confidencialidad solo se podrá vulnerar por requerimiento de un órgano judicial o a petición de la Inspección de Trabajo.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### Disposición Transitoria primera

Desde la publicación del IV convenio no es posible contratar con la categoría de auxiliar de servicios .

Las personas contratadas que sigan contratadas como Auxiliar de Servicio pasarán a ostentar la categoría de informador ambiental como mínimo. No es la intención de este convenio la extinción de los contratos de las personas contratadas como auxiliar de servicio, sino su reclasificación. Las retribuciones como mínimo serán las de informador ambiental.

#### Disposición transitoria segunda:

A los efectos de aplicación de los cuatro días de asuntos propios al año del artículo 23 punto 8, dos de ellos, serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2023.

#### Disposición transitoria tercera

1º.- En el supuesto de la no aplicación de las tablas salariales del anexo 1 que tienen efectos desde 1 de julio de 2023 por no cumplirse todos los requisitos establecidos en el artículo 42, se aplicarán las tablas que venían siendo efectivas conforme al presente convenio colectivo y que obran en el anexo 1 con fecha de efectos de 1 de julio de 2022 con un incremento del 1,5%. La comisión negociadora podrá firmar en su caso el acuerdo salarial correspondiente y se encargará si procede de su registro y depósito en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y de su publicación en el BOCM.

2º.- En el supuesto de la no aplicación de las tablas salariales del anexo 1 que tienen efectos desde 1 de enero de 2024 por no cumplirse todos los requisitos establecidos en el artículo 42, se aplicarán las tablas que venían siendo efectivas conforme al presente convenio colectivo y que obran en el anexo 1 con fecha de efectos de 1 de julio de 2022 con un incremento del 3%. La comisión negociadora podrá firmar en su caso el acuerdo salarial correspondiente y se encargará si procede de su registro y depósito en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y de su publicación en el BOCM.

3º.- En el supuesto de la no aplicación de las tablas salariales del anexo 1 que tienen efectos desde 1 de enero de 2025 por no cumplirse todos los requisitos establecidos en el artículo 42, se aplicarán las tablas que venían siendo efectivas conforme al presente convenio colectivo y que obran en el anexo 1 con fecha de efectos de 1 de julio de 2022 con un incremento del 4,5%. La comisión negociadora podrá firmar en su caso el acuerdo salarial correspondiente y se encargará si procede de su registro y depósito en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y de su publicación en el BOCM.

#### Disposición transitoria cuarta: contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y contratos de interinidad.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes del 31 de Diciembre de 2021, vigentes a dicha fecha, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, así como por lo establecido en el artículo 10, del III Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de educación ambiental de la Comunidad de Madrid -BOCM 08 08 20-. Igualmente se registrarán por la indicada regulación legal y convencional los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos celebrados desde el 31 de Diciembre de 2021 hasta el 30 de Marzo de 2022 basados en lo pprevisto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo ser su duración superior a seis meses.

#### Disposición transitoria quinta: contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje.

Los contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción vigente antes del 30 de Marzo de 2022, se seguirán aplicando hasta su duración máxima en los términos recogidos en el citado precepto así como por lo establecido en el artículo 10, del III Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de educación ambiental de la Comunidad de Madrid -BOCM 08 08 20-.



**Disposición transitoria sexta: contrato para obra o servicio determinado**

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 y vigentes en la citada fecha se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, así como por lo establecido en el artículo 10, del III Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de educación ambiental de la Comunidad de Madrid - BOCM 08 08 20-. Igualmente se regirán por la indicada regulación legal y convencional los contratos para obra o servicio celebrados desde el 31 de Diciembre de 2021 hasta el 30 de Marzo de 2022 determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo ser su duración superior a seis meses.

**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 periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, que afecte a las siguientes materias:

- 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, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la 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 personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

(03/20.162/22)

