

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, suscrito por la Asociación de Empresas de Educación Cultural y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid (Educatia-Madrid), la Asociación Madrileña de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural (AMESOC), y la Federación de Empleados de Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT Madrid) (Código número 28102145012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, suscrito por Educatia-Madrid, AMESOC y FeSP-UGT Madrid, el día 2 de febrero de 2018, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 11 de junio de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## I CONVENIO COLECTIVO DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Determinación de las partes: Este convenio colectivo se pacta entre las organizaciones patronales, Asociación de Empresas de Educación Cultura y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid (EDUCATIA-Madrid), la Asociación Madrileña de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural (AMESOC), y la organización sindical Federación de Empleados de Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT Madrid).

### CAPÍTULO 1

#### *Disposiciones generales*

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

Este convenio es de aplicación en la Comunidad de Madrid, dada su naturaleza normativa y de eficacia general en los términos previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores su contenido obligará a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

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

- a) Actividades con población infanto-juvenil de educación en el ocio, actividades preventivas de carácter socioeducativo, actividades de educación no formal, de guardia y custodia en periodo de transporte escolar, actividades educativas en el comedor escolar, de patio, extraescolares y aulas matinales, refuerzo escolar, campamentos –sean o no urbanos- y cualesquiera otras actividades de naturaleza semejante o análoga.
- b) Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales y educativos, tanto de equipamientos como de programas socioculturales, como los dirigidos a centros cívicos y culturales, centros de animación y centros de Personas Mayores, animación deportiva, bibliotecas, salas de lectura y encuentro, equipamientos juveniles, servicios de información juvenil, ludotecas, centros de tiempo libre, museos, semanas culturales, exposiciones, talleres, actividades de dinamización del patrimonio y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y acontecimientos de acción sociocultural y cultural de educación en el tiempo libre y cualesquiera otras de naturaleza semejante o análoga.
- c) Casas de colonias y albergues infantiles y juveniles, campamentos y otros equipamientos, actividades asimilables a los anteriores y servicios educativos al aire libre en el entorno natural y urbano.
- d) Servicios sociales y/o culturales en el ámbito del ocio educativo dirigidos a estimular y promover todo tipo de actividades socio-culturales, ocupacionales, artísticas y recreativas, que fomenten la prevención del aislamiento social, promoviendo la convivencia y la participación de las personas.

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

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

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente convenio entra en vigor desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha en la cual, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes negociadoras con dos meses de antelación al vencimiento, se prorrogará por años naturales sucesivos.

Como excepción, las tablas salariales con fecha de efectos el 1 de octubre de 2017 entraran en vigor en dicha fecha de 1 de octubre de 2017

Una vez denunciado, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

#### **Artículo 4. Ámbito personal.**

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

- a) El personal funcionario o laboral de servicios de la Administración del Estado, de las Administraciones Autonómicas y Municipales.
- b) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio y, consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquellas.

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

El presente convenio colectivo se ha negociado al amparo del artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector del ocio educativo y la animación sociocultural en la Comunidad autónoma de Madrid, y respeta las normas recogidas en el Artículo 6 del II Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo Marco y Animación Sociocultural.

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 7. Concurrencia de convenios.**

El presente convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por otros de ámbito distinto, salvo cuando la Ley vigente en cada momento establezca imperativamente lo contrario.

Cuando la Ley no establezca lo contrario, este convenio colectivo gozará de preeminencia aplicativa respecto de cualesquiera otros.

**Artículo 8. Derecho supletorio.**

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

**Artículo 9. Mediación y arbitraje.**

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

**Artículo 10. Derechos «ad personam».**

Son derechos “ad personam” las condiciones más ventajosas en cómputo global, reconocidos en los contratos de trabajo, en acuerdos individuales o colectivos, que estén vigentes a la entrada del presente convenio, cuando concurriendo la condición de homogeneidad, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras. Estos derechos ad personam deberán respetarse siendo absorbibles y compensables, salvo las mejoras de los artículos 40, 41 y 64 del presente convenio.

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

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantados individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio deben respetarse íntegramente. Estos derechos deberán respetarse siendo absorbibles y compensables, salvo las mejoras de los artículos 40, 41 y 64 del presente convenio

## CAPÍTULO 2

*Comisión Paritaria***Artículo 12. Comisión Paritaria.**

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

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

La Comisión Paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

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

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

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede de EDUCATIA: Avenida de Europa 42, 28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid.

Las consultas emitidas a la Comisión Paritaria, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el anexo 2 de este convenio.

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO 3

#### *La organización del trabajo*

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

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

#### **Artículo 14. Movilidad funcional.**

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

La movilidad funcional podrá llevarse a cabo cumpliendo el requisito de titulación y/o experiencia laboral acreditada.

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

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

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

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

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

**Artículo 15. Traslados. Movilidad geográfica.**

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

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

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

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

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

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada judicialmente o por otros procedimientos reconocidos en la Ley.

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

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

El traslado o el cambio de servicio tendrán una duración máxima de 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada judicialmente o por otros procedimientos reconocidos en la Ley.

**Artículo 18. Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar.**

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

## CAPÍTULO 4

*Clasificación profesional***Artículo 19. Clasificación del personal.**

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



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

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

#### **Artículo 20. Puestos de trabajo.**

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

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

Las empresas vienen obligadas a realizar las nuevas contrataciones cumpliendo lo estipulado en este convenio colectivo a partir de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», no obstante no comportan la obligación de tener provistas todas ellas. Asimismo, las contrataciones hechas para puestos de trabajo, realizadas para concursos adjudicados antes de la publicación, podrán mantenerse hasta la nueva licitación, momento en que deberán adaptarse al presente convenio, respetando los derechos retributivos de los trabajadores afectados.

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

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

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

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

haber acuerdo, las partes se someterán, voluntariamente, a la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria.

Por otra parte, se podrá consultar, a instancia de cualquiera de las partes, a la Comisión Paritaria para que emita el correspondiente dictamen sobre la transposición señalada de esta nueva clasificación profesional en la empresa, que no tendrá carácter vinculante, conforme a las siguientes exigencias:

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

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

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

Las consultas emitidas a la Comisión Paritaria, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el anexo 2 de este convenio.

## CAPÍTULO 5

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

#### **Artículo 22. Contrato indefinido.**

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

#### **Artículo 23. Contrato de interinidad.**

El personal interino es el contratado para sustituir el personal de la empresa o entidad durante sus ausencias, como consecuencia de incapacidad temporal, excedencia forzosa o cualquier otra causa que obligue a la empresa o entidad a reservar la plaza del/la trabajador/a ausente. Se debe especificar en el contrato el nombre del/la trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.

#### **Artículo 24. Contratos formativos.**

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

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.



- c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- e) La retribución no podrá ser inferior al 60 por 100 durante el primero o al 75 por 100 en el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f) Si al término del contrato el/la trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

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

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando:

- El contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
- Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) En todas las entidades afectadas por este convenio colectivo el número de contratos de formación no podrá exceder del 20% de la plantilla, y serán de aplicación en las categorías profesionales que necesiten una formación profesional específica para su desarrollo. Asimismo, los convenios de empresa podrán rebajar el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo en la empresa.

- c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. No obstante, mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a dos años o a tres años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador/a en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- e) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

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

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

- f) El trabajo efectivo que preste el/la trabajador/a en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El/la trabajador/a podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- h) La retribución del/la trabajador/a contratado para la formación y el aprendizaje, se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- i) La acción protectora de la Seguridad Social del/la trabajador/a contratado para la formación comprenderá, todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluidas el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- j) En el supuesto de que el/la trabajador/a continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el párrafo 1.f, de este artículo.
- k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando la empresa o entidad incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

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

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

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

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

#### **Artículo 29. Condición de fijos.**

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

#### **Artículo 30. Forma del contrato.**

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

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

#### **Artículo 31. Período de prueba.**

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

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

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

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

#### **Artículo 32. Cobertura de vacantes.**

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se debe recurrir preferentemente a los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos como si son eventuales, tanto

para la provisión horizontal como vertical. Este artículo se desarrollará en negociaciones de ámbito inferior.

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

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

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

### **Artículo 34. Plan de Igualdad.**

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

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

Objetivos específicos:

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar en el caso de los hombres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Las empresas que empleen un número de personal que exceda de cuarenta y nueve personas vendrán obligadas a emplear a trabajadores o trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Podrían excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado Real Decreto.

2. Favorecer por tanto, la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de 50 o más personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 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 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

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

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

#### **Artículo 37. Cese voluntario.**

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

Personal comprendido en el grupo 1: Dos meses.

Personal comprendido en el grupo 2: Un mes.

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

Para los contratos inferiores a seis meses: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada da derecho a la empresa o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, a no ser que se encuentre en periodo de prueba.

#### **Artículo 38. Derecho de subrogación.**

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

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de naturaleza y/o personalidad de la empresa o entidad de que se trate, ya



sea persona/entidad física, jurídica o de cualquier clase. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento en todo caso.

1.- Para las empresas privadas o entidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que gestionan cualesquiera centros, actividades o programas previstos en los ámbitos del presente convenio colectivo, sean éstos de titularidad pública o privada, en los supuestos en los que se produzca el traspaso/cesión/cambio de la gestión, la adjudicación de la concesión a una nueva empresa o entidad, por finalización/rescisión/resolución del contrato y/o concesión y, concurso posterior, o bien cuando no haya concurso, o en el supuesto de rescate del servicio o asunción del mismo de cualquier forma por la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, programa, acción, servicio o unidad, se estará ante un supuesto de subrogación de los derechos y obligaciones de los trabajadores con contrato en vigor, independientemente de la naturaleza del mismo, y antigüedad mínima de cuatro meses en la contrata, servicio, acción, unidad o programa en los términos que se detallan.

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

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 dicho parentesco con las personas integrantes de su órgano de gobierno y/o administración) o que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa o accionista o socio de la empresa.

Tampoco serán subrogables los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el servicio, programa, acción, servicio o unidad en el que se produce por cualquier causa y/o forma el cambio de contratista o recuperación del servicio por la entidad titular, sea o no Administración pública.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación, sumisión que expresamente se declara al respecto de lo establecido en el texto, tablas salariales y anexos del presente convenio.

En el caso de que, por bajas, ausencias, excedencias, o cualquier otra causa, el trabajador o trabajadora haya sido sustituido por un interino/sustituto, 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, servicio, programa 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.

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

- a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata o servicio o programa de la empresa saliente.
- b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. En último término, la empresa saliente pagará a la entrante el coste, por los conceptos de salarios y cargas sociales, de las vacaciones no disfrutadas de los trabajadores subrogados, cuando por efecto de la subrogación, estos disfruten de más días de vacaciones que los que les corresponderían en la nueva empresa subrogada considerando la fecha de efectos de inicio de la actividad de la nueva empresa que se subroga.



- d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa. En el caso de que el propósito del cliente al rescindir, rescatar o recuperar el servicio, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, quedará obligado a reincorporar a los trabajadores/as afectados/as de la empresa que hasta el momento fue prestadora de dicho servicio.

En el supuesto de que el cliente trasladase sus dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior empresario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo.

2.- Obligaciones de las empresas o entidades cesantes y adjudicataria en caso de cambio de la empresa o entidad que gestiona la actividad, programa o el servicio, o en el supuesto de rescate del servicio por la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio.

2.1 Adjudicataria cesante. La Empresa cesante en el servicio:

2.1.1. Deberá notificar por escrito al personal afectado la resolución de la adjudicación o del contrato del servicio que se presta, así como el nombre de la nueva adjudicataria y la fecha prevista de la subrogación, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia. En caso de rescate o asunción o recuperación en cualquier forma del servicio, centro, programa o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio se comunicará al personal los datos esenciales que se conozcan de esta realidad. La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos o expedientes pendientes, laborales o no, o que existan al respecto de organismos oficiales.

Solo responderá la empresa cesante de las obligaciones laborales o con la seguridad social nacidos o generados hasta la fecha de efectos de la subrogación, quedando exonerada la nueva adjudicataria. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de lo establecido en el art. 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 168 de la Ley General de la Seguridad Social.

2.1.2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria o de la entidad correspondiente en caso de rescate o asunción en cualquier forma del servicio, programa, centro o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, con antelación mínima de siete días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la información y documentación que más adelante se relaciona.

- a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, D.N.I./NIF, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar y número de hijos (en caso de conocerse), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.
- b) Fotocopia de las nóminas de los seis últimos meses y recibos de pago o de liquidación afectantes a dicho período de los seis últimos meses.
- c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos cuatro meses, con acreditación efectiva de su pago.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos cuando existan, así como de las comunicaciones subrogatorias si existieran, y fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados (ya sean pactos o acuerdos propios o subrogados), incluidas las vacaciones, si estuviesen pactadas o concedidas.
- e) Lista de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.
- f) Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los 6 meses últimos, con la justificación de ésta.
- g) Salarios pactados superiores al convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos 6 meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a

respetar los incrementos salariales o mejoras de cualquier clase a trabajadores que se hayan producido en los últimos 6 meses, siempre que éstos no deriven de la aplicación del presente convenio.

- h) Calendario laboral.
- i) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.
- j) La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos, sean o no laborales, pendientes de organismos oficiales.
- k) El personal que debe ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, debe facilitar al nuevo titular, al tiempo de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.
- l) En caso de que haya en la plantilla afectada impagos, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la empresa o entidad saliente u otros anteriores, los trabajadores y trabajadoras deben ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de que la responsabilidad por tales impagos o descubiertos continúe siendo de la empresa saliente.
- m) En todo caso, la empresa o entidad infractora debe responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

2.1.3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

- a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo por todos los conceptos hasta el momento del cese en la adjudicación, así como hacer frente a todas las obligaciones existentes con acreedores de cualquier clase, incluso con Hacienda, Seguridad Social u Organismos públicos o Administraciones públicas.
- b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones.

2.1.4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

2.1.5. Responderá de las consecuencias derivadas del incumplimiento de lo anteriormente expuesto, así como de la falsedad o inexactitud manifiesta de la información facilitada que puedan producir error o confusión a la empresa o entidad adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

## 2.2 Nueva adjudicataria.

La Empresa o entidad adjudicataria del servicio, programa, centro o unidad o la entidad que lo recupere/rescate en cualquier forma el servicio o unidad o la resultante como adjudicataria de la modificación del sistema de gestión:

2.2.1. Deberá respetar al trabajador los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que cuenten con, al menos, los seis meses previstos anteriormente y que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente. Deberán respetarse las vacaciones si ya estuviesen concedidas, acordándose el descuento de haberes si hubiese lugar respetándose lo establecido en los arts. 10 y 11 del presente convenio.

2.2.2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el adjudicatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto o suspendido, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa o , entidad pública o privada.

2.2.3. En el supuesto de que un servicio o unidad finalice en fecha concreta y la nueva adjudicación o el rescate o asunción del servicio/unidad/programa o el cambio de gestión posponga su nueva puesta en marcha, se estará en el supuesto de suspensión conforme a la normativa vigente en cada momento de las relaciones laborales de los trabajadores que se subrogan durante el tiempo en que el servicio o unidad no esté operativo, todo lo cual sin perjuicio de la subrogación que se establece imperativamente en el presente artículo.

3.- Subrogación de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa

adjudicataria, en el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

- a) Que hubiera sido contratado expresamente para el centro o unidad afectada por la subrogación.
- b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

La nueva empresa o entidad adjudicataria del servicio que se subroga en las relaciones laborales no responderá ninguna de las obligaciones pendientes en la fecha de efectos de la subrogación por parte de la anterior empresa

4.- La subrogación del presente artículo será aplicable incluso en el supuesto de que se trasladen las dependencias en las que se presta el servicio o actividad.

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

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

## CAPÍTULO 6

### *Política Salarial*

#### **Artículo 39. Estructura salarial.**

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

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

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

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

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

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

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

Si la jornada trabajada excediera a la ordinaria que fija el convenio, se entenderán como horas extraordinarias; sin perjuicio de los posibles acuerdos que sobre este complemento de festividad o trabajo en descanso semanal obligatorio, y para estos supuestos pueda formalizarse entre la

dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1 de este convenio colectivo.

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

#### **Artículo 41. Complemento de nocturnidad.**

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

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

La fórmula a aplicar es:

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

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

#### **Artículo 42. Complemento de responsabilidad.**

Se establece con el fin de remunerar a aquellos trabajadores o trabajadoras que, con la categoría de monitor/a, tengan a su cargo 5 monitores o menos. Además, tendrán derecho a percibir este complemento, aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen tareas que no les son propias, ya sea de manera puntual o de forma continuada, y que implican una responsabilidad explícita.

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

#### **Artículo 43. Complemento de disponibilidad.**

Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores y trabajadoras cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas en casas de colonias, albergues infantiles y juveniles, campamentos y/o otros equipamientos similares. Este complemento debe ser abonado en atención a su especial distribución irregular de la jornada, su total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios de reserva que implican su desplazamiento a otro centro de trabajo. Su retribución debe ser del 10 % del salario base diario por cada día devengado de este complemento. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de descanso semanal obligatorio y festividad y el complemento de nocturnidad.

#### **Artículo 44. Retribuciones**

- Con carácter general, las retribuciones salariales correspondientes a los ejercicios 2017 y 2018 están publicadas en el anexo 3 cuyos incrementos salariales corresponden a los porcentajes y periodos siguientes:
- Hasta 30 septiembre de 2017 las tablas para el año 2016 del convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural, incrementando un 1% dichas tablas con efectos de día 1 de octubre de 2017.
- Al respecto de 2018, con efectos a partir del día 1 de octubre de 2018, serán aplicables las tablas que se hacen constar respecto de dicho nuevo periodo y que constan en el anexo 3

únicamente para aquellas actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya licitación y procedimiento de contratación, sea público o privado, comiencen una vez publicado el presente convenio colectivo en el BOCM, y 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 entrada en vigor del presente convenio, aunque se produzcan posteriormente a dicha entrada en vigor.

- Al respecto de 2019, con efectos a partir del día 1 de octubre de 2019, se incrementarán las tablas salariales del presente convenio, según el Índice de Precios de Consumo (IPC) del año 2018 que determine el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo oficial que lo sustituya, garantizándose en todo caso un incremento del 1%. La comisión negociadora firmará el acuerdo salarial correspondiente y se encargará de su registro y depósito en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y publicación en el BOCM.

#### **Artículo 45. Cláusula de inaplicación salarial.**

Aquellas empresas o entidades que por razones económico-financiera no pudiesen hacer frente a las condiciones pactadas en el presente convenio, deberán acreditar, objetiva y fehacientemente, las causas por las que dichas condiciones ponen en peligro la viabilidad de la empresa o entidad.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de discrepancias en la negociación del acuerdo, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras o comisión designada en su representación, pueden solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.

La condición prioritaria para acogerse al presente artículo es la de garantizar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo en la empresa.

Las empresas deben entregar la documentación acreditativa de su situación a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, o comisión designada en su representación o, en su caso a la Comisión Paritaria del convenio:

- a. Balances y cuentas de resultados del último año, con las auditorías correspondientes o censura de cuentas, y las declaraciones del impuesto de sociedades que pongan de manifiesto un flujo de caja negativo, así como la previsión del año en curso igualmente negativa. En el caso de una empresa integrada en un grupo de la misma actividad que la empresa en cuestión, es necesario que estos datos se refieran a los resultados integrados consolidados del grupo.
- b. Plan de viabilidad, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, inversiones, etc., orientadas a superar la coyuntura negativa y garantizar el futuro industrial y el empleo de la empresa.
- c. Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.
- d. Quedan sin efecto las actuaciones que omitan estas documentaciones o las que se hagan fuera de plazo.

Para el ejercicio de sus funciones, la referida Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y deberes siguientes:

Los técnicos designados por las partes que integran la Comisión Paritaria, tendrán acceso a toda la documentación necesaria para estudiar y comprobar la solicitud.

En caso de que se requiera la actuación profesional de un censor jurado de cuentas o similar, sus honorarios correrán a cargo de la empresa solicitante.

Los miembros de la Comisión Paritaria y sus asesores están obligados a tratar y mantener con la máxima reserva la información recibida y los datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de sus respectivas funciones.

La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de siete días a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

La resolución emitida por la Comisión Paritaria en cualquiera de sus fases, no puede ser objeto de recurso por la empresa solicitante y la decisión final será plenamente ejecutiva.

La resolución emitida por la Comisión Paritaria, debe prever los siguientes aspectos:

- a. El incremento económico que se aplicará en lugar del general que se ha pactado, que en todo caso no puede ser inferior a 1/3 de lo pactado en el convenio colectivo.
- b. El procedimiento para recuperar, en los años siguientes, los incrementos salariales que se han dejado de percibir en el año de inaplicación. En todo caso, el período máximo de recuperación no puede superar los tres años.
- c. Excepto el incremento salarial pactado, en una cuantía diferente del incremento general del convenio, éste es de plena aplicación en la empresa.
- d. Una misma empresa no puede aplicar la cláusula de inaplicación del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en un período de cinco años.

#### **Artículo 46. Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

De conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, la cual ha de seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET.

#### **Artículo 47. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio deben percibir, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad de salario base y la parte proporcional de los complementos específicos en media anual. Deben hacerse efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece el plazo del 1 de julio al 30 de junio para la paga del verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en 12 mensualidades, previo acuerdo de las partes.

### CAPÍTULO 7

#### *Jornada, horarios, horas extraordinarias y vacaciones*

#### **Artículo 48. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1742 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas en jornadas semanales de 38 horas y 30 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo.

Se entiende por dedicación toda aquella efectuada dentro de la jornada de trabajo que esté relacionada con la actividad propia, tiempo de preparación, evaluaciones, programación, relación directa con los usuarios y usuarias y otras tareas de naturaleza análoga.

#### **Artículo 49. Jornada irregular.**

La jornada irregular se podrá aplicar en las empresas cuando se produzca una mayor demanda de servicios que no puedan ser atendidos con la jornada ordinaria semanal. La jornada irregular no podrá superar en ningún caso la utilización de 100 horas del cómputo de jornada anual de tiempo efectivo de trabajo.

La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 50 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, respetando los periodos de descanso diario y semanal. Las 50 horas semanales son aplicables a contratos a tiempo completo, aplicándose la proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial.

En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan, en cómputo mensual, el trabajador o trabajadora puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Los descansos por compensación deben ser fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador o



trabajadora y deben ser disfrutados, salvo que en estos días se produzca más actividad que el resto de los días de la semana.

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

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

#### **Artículo 50. Horas extraordinarias.**

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

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente en ambos supuestos del 45 % de incremento respecto a la hora ordinaria correspondiente.

#### **Artículo 51. Descanso semanal.**

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

En los casos en que la actividad de la empresa y/o entidad lo impida, y que este descanso no pueda tener lugar en sábado y domingo, se ha de poder disfrutar de los descansos legalmente establecidos. Los trabajadores y trabajadoras afectados por esta circunstancia disfrutaran, preferentemente, de un sábado y un domingo consecutivos libres cada dos semanas.

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

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

#### **Artículo 52. Vacaciones.**

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

Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, debe tener derecho a los días que correspondan en proporción.

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

En aquellas empresas cuya actividad principal esté regulada por el calendario escolar sus trabajadores y trabajadoras disfrutaran, preferentemente, al menos un 50 % de sus vacaciones en el periodo estival.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este período.

En el caso de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, igual que en el permiso de maternidad, la trabajadora tiene derecho a una nueva fecha de disfrute de las vacaciones en fecha distinta de la IT, al finalizar el plazo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, según el artículo 38.3 del Estatuto de Trabajadores y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 53. Jornada especial.**

Atendiendo a la especificidad de servicios como: colonias, albergues, campamentos, y actividades asimilables a las anteriores se establece la posibilidad de realizar jornadas especiales,

entendiendo por jornada especial, la forma de distribución irregular de la jornada efectiva de trabajo, fijada de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, sin superar la jornada máxima establecida en el presente convenio.

#### **Artículo 54. Calendario laboral.**

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, establecerá el calendario anual para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos, teniendo en cuenta las jornadas máximas pactadas en este convenio colectivo:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) La distribución anual de los días de trabajo.
- d) Las vacaciones.
- e) Los días festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.

El calendario laboral se pactará anualmente. La empresa elaborará el calendario laboral, independientemente de que se tenga representación legal de los trabajadores o no y siempre antes del comienzo del año laboral.

En el supuesto que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario, siguiendo criterios de organización del proceso educativo y respetando, en todo caso, los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o la representación legal de la empresa podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo para mediar en la solución del acuerdo.

El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

El calendario laboral estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

El calendario laboral fijará, en su aplicación para cada trabajador y trabajadora, sus días de trabajo y sus descansos, debiendo computarse como tiempo de trabajo las horas realizadas por el trabajador o trabajadora teniendo en cuenta los topes máximos de tiempo de trabajo efectivo previstos en los artículos correspondientes de este convenio colectivo.

Cuando adicionalmente a dicho calendario de trabajo y, por tanto, de forma extraordinaria, un trabajador o trabajadora trabaje un día de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso, tendrá derecho como compensación a disfrutar de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral y al complemento regulado en el artículo 40 del presente convenio.

## CAPÍTULO 8

### *Formación y perfeccionamiento profesional*

#### **Artículo 55. Principios generales. Objetivos de la formación.**

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio es la formación.

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas regidas por este convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de las empresas o entidades.

Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.

De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las propias empresas y entidades u otros organismos.

Las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora (sea cual sea su puesto de trabajo) que preste sus servicios en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y de acuerdo con las necesidades de las mismas, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio se orientará hacia los siguientes objetivos:

Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.

Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.

Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.

Favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como herramienta para favorecer el acceso de las mujeres a aquellos puestos de trabajo donde se encuentren menos representadas.

Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.

6. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente en los términos que se establezcan en el marco de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

#### **Artículo 56. Tiempo de formación.**

El tiempo de formación para cada trabajador o trabajadora será de un mínimo de 20 horas anuales, proporcionales a la jornada, y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada empresa, en términos de media por empleado, en proporción de la jornada media de contratación de la empresa se hubiera alcanzado una media de 10 horas anuales de formación, se garantizará la universalidad en el acceso a la misma, como medida de acción positiva, se potenciará el acceso de los colectivos desfavorecidos por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados.

El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.

Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período

a tres años. La acumulación de estas horas quedará condicionada a la duración del contrato, que tendrá que ser superior al periodo que se pretenda acumular.

En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

Las actividades de carácter obligatorio no computan a efectos del máximo de actividades formativas que pueden solicitarse.

#### **Artículo 57. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.**

Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Formación al amparo del vigente convenio colectivo.

Esta Comisión está compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte patronal, todos ellos con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical y patronal. Están legitimados para formar parte de la Comisión de formación las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Funcionamiento:

El funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación se regirá por el reglamento vigente de la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación se adoptaran siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, patronal y representación sindical, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión nos remitimos a acuerdos posteriores.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación elaborará o ratificará anualmente un protocolo que recoja los criterios de tramitación, participación, justificación, asistencia, etc. de las acciones formativas.

Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

La Comisión de formación, con capacidad para desarrollar sus competencias en los ámbitos territoriales que corresponda y ante los organismos competentes que procedan, asumirá además las siguientes funciones:

Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto a los colectivos de trabajadores y trabajadoras destinatarios a las acciones formativas y criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional sectorial con el sistema de clasificación profesional.

Proponer la realización de actividades, estudios o investigaciones de su sector, especialmente para la detección de las necesidades formativas; plantear la participación en proyectos dentro de su competencia, y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de cualificaciones y los centros de referencia nacional correspondientes a su ámbito.

Conocer y promover la formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras, favoreciendo especialmente el acceso de aquellos colectivos más vulnerables frente al empleo.

Realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de la oferta formativa sectorial impartida en el ámbito del convenio.

Examinar las discrepancias, y en su caso mediar, en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de los trabajadores con la formación de la empresa financiada mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no corresponden con la actividad empresarial o abuso de derecho.

Realizar una memoria anual de aplicación de los acuerdos, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el sector.

Vigilancia del cumplimiento de acceso a la formación de los colectivos recogidos en el art. 55.1 e) del convenio.

Cualquier otra que le sea atribuida.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuará operativa en sus términos, con la denominación que las partes acuerden, desarrollando las funciones y competencias atribuidas en el apartado anterior, en especial las que le atribuye la normativa reguladora del subsistema de formación profesional continua.

#### **Artículo 58. Acción formativa en las empresas.**

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar, las empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes extremos que las empresas habrán de facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

Criterios de selección y colectivo afectado.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.

Coste estimado de las acciones formativas.

Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

En los supuestos de acciones formativas que las empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

En el ámbito de la empresa podrá pactarse la constitución de una comisión mixta de formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

#### **Artículo 59. Desarrollo de la formación.**

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación, calendarizado anualmente de cursos a realizar por las empresas, todo ello en el plazo de nueve meses a la entrada en vigor del presente convenio.

Ese Plan debe dar prioridad a los colectivos recogidos en el art. 55.1 e) del convenio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### **Artículo 60. Permisos individuales de formación.**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el último Acuerdo Nacional de Formación Continua o sucesivos.

Las empresas o entidades pondrán todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador y a su formación personal.

- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial.

**Artículo 61. Financiación.**

Las organizaciones firmantes acuerdan desarrollar las negociaciones oportunas para la financiación de los proyectos que consoliden y desarrollen el sector de ocio educativo y animación sociocultural en la Comunidad de Madrid.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de empresa podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

**Artículo 62. Certificado de asistencia.**

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

**Artículo 63. Criterios de selección en la asistencia a cursos.**

Las empresas o entidades junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras elaborarán los criterios objetivos para la asistencia a los cursos de formación de los trabajadores y trabajadoras, para ello se tendrá en consideración:

Los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas, de carácter obligatorio diseñadas por la empresa.

A aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo,

La proporcionalidad de los diferentes puestos de trabajo que constituyen la plantilla de las empresas o entidades,

La antigüedad en la empresa o entidad.

Modalidad de contratación, teniendo prevalencia las modalidades temporales.

Dar prioridad a los colectivos recogidos en el art. 55.1 e) del convenio.

Cualquier criterio que garantice el cumplimiento de los objetivos de la formación continua.

**CAPÍTULO 9***Permisos y excedencias***Artículo 64. Permisos retribuidos.**

El trabajador o trabajadora, con el aviso y comunicación del hecho causante, tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes mejoras:

- a) Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo o hija. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite trasladarse, el permiso será de cuatro días.
- b) Hasta dos días en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse, el permiso será de cuatro días.
- c) El día de la boda de un pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día por el cambio de domicilio sin cambio de municipio.



- e) Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual e identidad de género. Hasta que quede regulado por ley deberá demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificado de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial, siempre que no sea notorio.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 65. Permisos no retribuidos.**

1. Todo el personal puede solicitar hasta diez días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año.

- a) La solicitud y concesión de estos días de permiso no retribuido deberá cumplir en su tramitación con los siguientes requisitos:
- b) El trabajador o trabajadora indicará el número de días en los que se extenderá el tiempo de permiso.
- c) El trabajador o trabajadora deberá entregar la solicitud de permiso a la dirección de la empresa con una antelación de, al menos, quince días a la fecha de inicio del permiso.
- d) La solicitud de permisos no retribuidos que por motivos de urgente necesidad se soliciten por el trabajador o trabajadora sin poder cumplir los plazos previstos en este artículo se abordarán por la dirección de la empresa con carácter extraordinario.

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales que liberen materia.

Estos permisos no podrán ser nunca antes o después de vacaciones, o entre días considerados festivos.

La empresa en el caso que se cumplan los requisitos anteriores, no podrá denegar dicho permiso exceptuando en el caso de justificar la afectación negativa del permiso en el buen funcionamiento del servicio.

3. Permiso por adopción internacional: podrá solicitar este permiso no retribuido de un máximo de 15 días naturales, aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en proceso de adopción internacional y cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el trabajador o trabajadora cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. Deberá solicitarlo con una antelación mínima de 15 días.

**Artículo 66. Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria se puede conceder al trabajador o trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y/o entidad y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se debe conceder por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo pacto entre empresa y trabajador/a en otro sentido.

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria conservará el derecho al reingreso si en el lugar de trabajo hay una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computa la antigüedad. El trabajador o trabajadora solicitará la reincorporación al puesto de trabajo con un plazo mínimo de un mes de antelación.

**Artículo 67. Excedencia forzosa.**

Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa y/o entidad por escrito con una antelación de un mes.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, deben reincorporarse al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de terminar este período de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

La excedencia forzosa debe ser concedida automáticamente, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

**Artículo 68. Excedencia por cuidado de hijo o hija.**

La mujer trabajadora y el hombre trabajador, a partir de la finalización del permiso de paternidad, de la baja por maternidad, por adopción o del disfrute de las vacaciones tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**Artículo 69. Excedencia por cuidado de familiares.**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador o trabajadora al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

Sin perjuicio de poder incrementar la duración por acuerdo entre las partes.

En estos casos deberá solicitarse, siempre por escrito, con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador o trabajadora suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Artículo 70. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción diaria de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de 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.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción diaria de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Desde la dirección de la empresa se intentará facilitar las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la

jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

#### **Artículo 71. Maternidad y paternidad.**

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión, producirá sus efectos a elección del trabajador, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato, que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión,

previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

- b) Paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo / a partir del segundo. La duración de esta suspensión será en cualquier caso la que establezca en cada momento la legislación..

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

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerse durante el período comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.

La suspensión del contrato que se refiere este apartado, podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

- c) Riesgo durante el embarazo.—En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual, regresando a su puesto una vez que finalice la causa que motivó el cambio.

El Comité de Seguridad y Salud de la empresa valorarán qué puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas como de riesgo para su salud o la del feto.

En el caso de que la trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la empresa no pudiese minimizarlo o bien, ofrecer un puesto de trabajo alternativo no contraindicado o, no fuese organizativamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día.

#### **Artículo 72. Lactancia.**

Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. Del mismo modo, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularse en 15 días naturales a disfrutar inmediatamente después del usufructo del permiso por maternidad; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Todo ello en los términos previstos en el artículo 37.4 del ET.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.

## CAPÍTULO 10

*Dietas y desplazamientos***Artículo 73. Dietas y desplazamientos.**

Dietas.—Si por necesidades del servicio, de carácter extraordinario, el trabajador o la trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirá una dieta de 10 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 20 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 70 euros si, además, pernocta fuera de su domicilio.

Desplazamientos.—Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o la trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

## CAPÍTULO 11

*Código de conducta laboral***Artículo 74. Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasifica, según la importancia, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

**Artículo 75. Faltas leves.**

Son faltas leves:

1. De dos a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días de servicio.
2. Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, salvo que se demuestre que es imposible de hacerlo.
3. Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones que no causen perjuicio a la empresa. Si causan perjuicio de índole económica, la falta podrá ser considerada grave.
4. Faltar al trabajo durante dos días en un período de treinta días de servicio sin una causa justificada. Si el ausente ha de ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

**Artículo 76. Faltas graves.**

Son faltas graves:

1. De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de sesenta días de servicio.
2. Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días de servicio sin causa justificada. Es suficiente una sola falta, cuando por razón del puesto de trabajo que el trabajador o trabajadora ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención que el sujeto atendido requiere.
3. La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada y sea firme.
4. Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones que causen perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.

**Artículo 77. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

1. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año.
2. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidas en un período de treinta días de servicio.

3. Negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el incumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de tareas remuneradas durante la situación de IT.
5. La embriaguez habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefacientes en horas de trabajo si repercute negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios y usuarias de los servicios.
7. Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.).
8. La reiteración o la reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.
9. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desarrollo de las funciones o tareas encomendadas.

**Artículo 78. Sanciones.**

Dado el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

Por falta leve: Amonestación por escrito, suspensión de sueldo y trabajo hasta tres días.

Por falta grave: Suspensión de sueldo y trabajo de cuatro hasta quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis días a sesenta días o despido.

Toda sanción debe ser comunicada por escrito al trabajador o trabajadora, indicando la fecha y el hecho que la motiva. Se debe remitir copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En ningún caso puede ser motivo de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

- a) La pertenencia a una organización sindical.
- b) Tener la condición de representante de los trabajadores y trabajadoras o la actuación en esta calidad en el que establece el ordenamiento jurídico.
- c) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario o empresaria responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social.
- d) La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual e identidad de género ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

**Artículo 79. Expediente sancionador por faltas muy graves.**

Para que una sanción muy grave sea considerada válida deben cumplirse los trámites siguientes:

1. Comunicación por escrito al trabajador o trabajadora y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, el inicio del expediente sancionador junto con los pliegos de cargos.
2. El trabajador o trabajadora tiene cinco días laborables para formular alegaciones a fin de defenderse.
3. La sanción será ejecutiva desde el mismo momento de su notificación.
4. El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción al trabajador o trabajadora no podrá prolongarse en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta, previstos en el artículo siguiente.

**Artículo 80. Prescripción de las faltas.**

La prescripción de las faltas será:

Para faltas leves: Al cabo de diez días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.



Para faltas graves: Al cabo de veinte días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Para faltas muy graves: Al cabo de sesenta días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

En faltas leves: Un mes.

En faltas graves: Dos meses.

En faltas muy graves: Tres meses.

Si las sanciones son impugnadas judicialmente, se entiende que queda interrumpido el plazo de prescripción del cumplimiento de la sanción.

En todo caso, las sanciones prescriben a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 81. Faltas y sanciones de los empresarios o empresarias.**

Las omisiones o acciones cometidas por las empresas y/o entidades que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio, y al resto de disposiciones laborales, son infracciones laborales.

En cualquier caso, son todas aquellas definidas y tipificadas en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

#### **Artículo 82. El acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral.**

Las empresas y/o entidades y la representación del personal, en su caso, deben crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndose las preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no querida por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidador y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de dichos favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores y trabajadoras que, menospreciar dignidad personal, ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

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

1. Garantizar la protección de la intimidad de la afectada o afectado.
2. Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
3. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a:

Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.

Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual e identidad de género, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada uno, así como los roles de cada persona.

Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.

La dirección de la empresa y/o entidad debe definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración debe ser incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hay, y se han de hacer partícipes a los usuarios y usuarias y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica.

#### **Artículo 83. Protección a las víctimas de la violencia de género.**

Las víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (artículo 37.8 de la LET), a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art. 40.4 y 49.1.m de la LET) recogidos en los artículos 16 y 17 del presente convenio; a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1.n 48.10 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art. 52.d, y 55.5.b) de la LET.

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

## CAPÍTULO 12

### *Derechos sindicales*

#### **Artículo 84. De todos los trabajadores y trabajadoras.**

Ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores y trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador o trabajadora puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o delegada, o en una sección sindical, siempre que reúna las condiciones legales al efecto, con un mínimo de tres meses de antigüedad.

#### **Artículo 85. De la asamblea de trabajadores y trabajadoras.**

1. Puede ser constituida por los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo o de varios centros de la empresa y/o entidad.

2. Debe ser convocada por los delegados y delegadas del personal, por el comité de empresa, por una sección sindical de un sindicato que tenga la consideración de más representativo de acuerdo con la LOLS, o bien por el 30 % de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

3. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa y/o entidad en horas que no perjudiquen los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, sin presencia de la empresa y/o entidad, la cual debe recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

4. Se debe disponer de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

#### **Artículo 86. Los delegados o delegadas de personal y comités de empresa.**

Los delegados o delegadas de personal y comités de empresa como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa:

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

2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso. Entre la empresa y la representación de los trabajadores/as se podrá acordar, por pacto expreso, el uso de los instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de los trabajadores/as y éstos pueda producirse a través de estos medios.

3. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar a sus representados, sobre:

Situación económica de la empresa y/o entidad.

Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.

Intención de decisiones que afecten la organización y la distribución del trabajo de carácter colectivo, con una antelación mínima de dos semanas.

4. El cobro de los gastos generados por el desempeño en las funciones sindicales se podrá negociar también en ámbitos inferiores al presente convenio.

#### **Artículo 87. De las secciones sindicales en la empresa.**

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa/entidad de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la ley les reconoce y los que determina este convenio, entre los cuales:

1. Difusión libre en la empresa y/o entidad de sus publicaciones, avisos y opiniones.

2. Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan para la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

#### **Artículo 88. De la negociación colectiva.**

A efectos de la negociación colectiva del convenio, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que formen parte de la comisión negociadora pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, avisando previamente y justificándolo posteriormente.

#### **Artículo 89. Acumulación de horas sindicales.**

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y/o entidad y en la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio colectivo pueden acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si procede, de los delegados o delegadas de personal de sus organizaciones en aquellos trabajadores/as, delegados/as o miembros del comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos deben comunicar a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados o delegadas.

Las empresas y/o entidades afectadas por este convenio deben hacer efectivos los salarios de los liberados y/o liberadas según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa y/o entidad el nombre de su trabajador o trabajadora liberado, con la aceptación expresa previa de éste.

### CAPÍTULO 13

#### *Mejoras sociales*

#### **Artículo 90. Cobro durante el periodo de IT.**

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador/a percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100 % de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimo primer día de la baja el 75 % de la base reguladora del mes anterior a su baja.

#### **Artículo 91. Hijos/as con discapacidad.**

Los trabajadores/as con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, reconocida, igual o superior a un 33 %, tienen derecho, con el preaviso oportuno, a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores y trabajadoras con hijos con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, igual o superior a un 33 %, tendrán preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos/as.

Asimismo, tienen derecho a flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija con discapacidad recibe atención.

**Artículo 92. Vestuario y material.**

A los trabajadores y trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. Asimismo cada empresa se responsabilizará de dotar de todos los equipos de protección individuales de seguridad necesarios para la realización de los trabajos.

**Artículo 93. Seguro de responsabilidad civil.**

Todas las empresas y/o entidades tienen que formalizar un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio.

Este seguro se ha de prorrogar de forma automática y debe tener una cuantía mínima de 300.000 euros, salvo que por regulación especial, en función de la actividad, la ley no imponga otra superior.

La póliza ha de prever la asistencia jurídica gratuita al trabajador o trabajadora desde el principio del litigio hasta su finalización, para el supuesto de que le fuera reclamada o pudiera derivarse de responsabilidad civil contra el trabajador o trabajadora por el accidente producido.

**Artículo 94. Jubilaciones.**

A este respecto se estará a lo establecido en la actual legislación española.

No obstante, las empresas y/o entidades y sus trabajadores y trabajadoras afectadas/ os por el presente convenio colectivo, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente.

También se establece la fórmula de contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

## CAPÍTULO 14

*Seguridad y salud laboral***Artículo 95. Seguridad y salud laboral. Información a los trabajadores/as y principios generales.**

Los centros, empresas y el personal de las mismas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a aplicar el marco legal vigente, y cumplir las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Asimismo, velará por la calidad del servicio de aquellas especialidades de prevención de riesgos laborales y salud laboral que sean concertadas con los Servicios de prevención de riesgos laborales ajenos.

Información a los trabajadores y trabajadoras:

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) las empresas adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere al presente artículo se facilitará por la empresa a los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador o trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Las empresas, mediante la dirección de los distintos centros de trabajo se compromete a comunicar a todo trabajador o trabajadora las medidas preventivas que deberían adoptarse en caso de que existiese riesgo de contraer enfermedades derivadas del contacto con usuarios del centro, así como otras informaciones que tuviesen como objetivo la eliminación de dicho riesgo.

Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos los usuarios de los centros de las empresas.

**Artículo 96. Vigilancia de la salud.**

1. Vigilancia de la salud.—La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y trabajadoras a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle. Estos reconocimientos se realizarán de acuerdo con los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Política Social en materia de contenido y periodicidad.

En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La empresa no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador o trabajadora, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, excepto cuándo, previo informe del Comité de seguridad y salud, sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o trabajadora para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás, o para otras personas relacionadas con la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos en el turno de noche en periodos prolongados de más de seis meses en un mismo año, podrán solicitar de manera voluntaria y semestralmente un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador o trabajadora, asumiendo la empresa el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos.

Consecuencia de lo anterior, la realización de los reconocimientos médicos será dentro de la jornada laboral. En caso de no ser dentro de la jornada laboral, se compensará el tiempo invertido en la misma, incluyendo el tiempo de desplazamiento.

2. Evaluación de riesgos.—La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los técnicos superiores que formen parte del Servicio de prevención propio de la empresa o en su ausencia del Servicio de prevención ajeno. Las evaluaciones de riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de prevención.

3. Enfermedades profesionales.—Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. El sistema de notificación y registro será el establecido por el RD 1299/2006 de 10 de noviembre.

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés.

Igualmente incorporará el conocimiento y gestión de bajas para poder relacionar la causa y los riesgos para la salud.

Las partes firmantes, en virtud de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, en relación con el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, se comprometen a interesarse por la incorporación, a través del correspondiente procedimiento, de nuevas enfermedades relacionadas con el sector de ocio educativo y animación sociocultural en el cuadro de enfermedades profesionales que contempla la ley, a cuyo fin instarán lo necesario a través de las Consejerías de Trabajo y Sanidad.

4. Protección de la salud.—La empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación.

Se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador o trabajadora. La empresa garantizará la adecuada ergonomía en el puesto de trabajo.

La empresa se compromete también a:

Diseñar estrategias que permitan integrar la perspectiva ambiental en todas las áreas educativas, flexibilizar los currículos y programaciones para favorecer la incorporación de proyectos de educación ambiental y dedicar tiempo suficiente para su realización.

Impulsar el diseño y planificación de actividades de educación ambiental en torno a proyectos del centro que tengan en cuenta las necesidades ambientales.

Promover y facilitar prácticas educativas que impliquen compromisos y actuaciones reales para solucionar los problemas ambientales.

Buscar el apoyo y colaboración de otras instancias relacionadas con el medio ambiente.

Desarrollar una política medioambiental de compras que valore los suministradores de materias primas, maquinarias, etc. que tengan certificados sus sistemas de gestión medioambiental.

#### **Artículo 97. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.**

La empresa de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la empresa.

#### **Artículo 98. Planes de autoprotección.**

El personal adoptará los planes de autoprotección establecidos en cada centro de trabajo.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El plan de autoprotección se inspirará en el Real Decreto 393/2007 por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia: como en la Ley, de 21 de enero de 1985 («BOE» de 25 de enero) sobre protección civil. El Comité de seguridad y salud, o en su defecto, el delegado/a de prevención, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente simulacros de evacuación y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

3. Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, para desarrollar el plan de autoprotección de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 99. Delegados/as de prevención.**

Los delegados de prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre la representación de los trabajadores y trabajadoras conforme al artículo 35 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención tienen derecho al acceso y copia de toda aquella documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones en relación al Plan de prevención del centro, así como al Plan de emergencia y evacuación.

Los delegados de prevención percibirán las dietas correspondientes a los gastos de desplazamiento derivados del ejercicio de sus funciones, a cargo de la empresa.



Crédito horario delegados de prevención: El crédito horario de los delegados y delegadas de prevención será el que les corresponde como representante de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 37 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y, además el tiempo necesario para el desarrollo de todas sus funciones.

No se imputará al crédito horario el tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario o empresaria en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para 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 y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.

Formación: La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Recibirán, como mínimo, una formación de 30 horas para su formación inicial, independientemente de las horas destinadas a la formación continua reflejadas en el presente convenio.

Comités de seguridad y salud: El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras.

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

El Comité de seguridad y salud se reunirá bimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones del mismo.

También se podrán convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso impliquen la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, para las instalaciones o para el medio ambiente.

Los Comités de seguridad y salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 100. Formación en salud laboral.**

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, establecida en el Plan de Prevención en la empresa, que se imputarán con cargo a las horas de formación continua establecidas en este convenio colectivo. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

#### **Artículo 101. Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo entre sindicatos y patronales.**

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 24 de abril de 2015, y en el marco de las actuaciones

previstas en sus objetivos se incluye, fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Este órgano paritario sectorial buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores/as, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

Para ello, las partes han decidido constituir un órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes:

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito regional en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

3. El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural en la Comunidad de Madrid». Las funciones del órgano paritario sectorial son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores y trabajadoras del sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores/as que carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
- i) Recabar del Gobierno de la Comunidad de Madrid, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural en la Comunidad de Madrid se establecerá en la misma que la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio. Composición:

1. El órgano paritario está compuesto por los firmantes del presente convenio, y deberá tener, al menos, un representante por cada uno de los firmantes del convenio, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.

2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. Los cargos de Presidente y Secretario serán rotativos, cada año, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales. Si la presidencia recae durante un año en la patronal, la secretaria recaerá en la parte

social, y al contrario, cuando la presidencia recaiga en la parte social, la secretaria recaerá en la parte patronal.

3. Los representantes señalados en el párrafo 1 de la composición podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Nombramientos: Los miembros del órgano paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por las distintas patronales firmantes del presente convenio, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales del presente convenio.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción de la Presidencia y la Secretaría, cuyo mandato será de 1 año, según lo dispuesto anteriormente (punto 2 de la composición).

## CAPÍTULO 15

### *Disposiciones*

Disposición adicional primera. *No difusión de datos personales.*

La difusión de datos personales estará sometida a la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.

Disposición adicional segunda. *Adaptación a la normativa.*

Durante la vigencia del presente convenio se aplicaran las modificaciones legislativas que pudieran producirse.

Disposición adicional tercera. *Mesa Técnica.*

Desde la publicación en el BOCM y entrada en vigor de este convenio, se creará una Mesa Técnica, que actuará como comisión delegada de la comisión paritaria, para la promoción del cumplimiento del convenio, constituida por un representante por organización firmante del convenio, con función de promover su cumplimiento ante empresas, trabajadores y trabajadoras y administraciones públicas, ejerciendo en nombre y representación de la comisión paritaria y de las organizaciones que la componen las acciones legales y de todo orden que sean precisas a tal fin.

La Mesa Técnica ejercerá en nombre de la Comisión Mixta Paritaria todas las acciones y actuaciones pertinentes en el cumplimiento efectivo del presente convenio, siendo necesario el acuerdo de dos organizaciones (una patronal y otra sindical) firmantes del mismo.

Las reuniones de esta mesa técnica serán mensuales, salvo supuestos de necesidad que requieran, siendo convocada con al menos tres días naturales, pudiéndose utilizar medios tecnológicos al uso en cada momento para la convocatoria, reuniones y adopción de acuerdos, requiriéndose en la adopción de acuerdos como mínimo la voluntad favorable de al menos dos organizaciones (una patronal y otra sindical) firmantes del presente convenio.

Se podrá crear un reglamento interno que defina las funciones y competencias de esta mesa.

Dentro de las funciones que tiene esta mesa, está el estudio y adecuación de las categorías profesionales definidas en este convenio, y su adaptación al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Las partes se comprometen a tener dicho estudio finalizado, durante el primer año de vigencia del presente convenio.

Disposición adicional cuarta.

La comisión paritaria y la mesa técnica del presente convenio velarán por la efectiva ejecución de este en todos sus ámbitos, evitando cualesquiera prácticas para eludir su cumplimiento, y ejercerá las acciones pertinentes y las medidas oportunas a tal fin, promoviendo que empresas, trabajadores/as y Administraciones públicas se sujeten al mismo y que las licitaciones públicas respeten el contenido íntegro del presente convenio.

#### Disposición transitoria primera

1º.- En el supuesto de la no aplicación de las tablas salariales del anexo 3 que tienen efectos desde 1 de octubre de 2018 por no cumplirse todos los requisitos establecidos en el artículo 44 (y en las referidas tablas de dicho anexo 3), se aplicarán las tablas que venían siendo efectivas conforme al presente convenio colectivo y que obran en el anexo 3 con fecha de efectos de 1 de octubre de 2017 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.

2º.- Las tablas salariales del anexo 3 con efectos desde 1 octubre de 2018 serán de aplicación en aquellos supuestos en los que siendo actividades, programas, actuaciones y servicios cuya licitación y/o contratación pública o privada y/o procedimiento de contratación, cualquiera que sea su naturaleza, sea posterior a la publicación y entrada en vigor del presente convenio colectivo por su publicación en el BOCM, debiendo necesariamente ser asumido expresamente el presente convenio y dichas tablas, y respetándose en todo caso lo establecido en la legislación vigente con expresa observancia de lo establecido en el art. 100 de la Ley 9/2017 de contratos del sector público. En caso contrario, las empresas solo estarán obligadas a abonar lo contemplado en el punto 1º de la presente disposición transitoria.

## CAPÍTULO 16

### ANEXOS

#### ANEXO 1

#### **Clasificación profesional**

##### **Grupo I. Personal directivo**

Es el personal con responsabilidad directa y capacidad decisoria que afecta al conjunto de la empresa.

Director/a/Gerente: Es quien, al más alto nivel asume objetivos globales dentro de la empresa y se responsabiliza de ellos, planificando, organizando y dirigiendo el conjunto de los departamentos y los programas, y comprendiendo entre sus funciones el análisis, planificación, organización, ejecución y control de las actividades a realizar.

##### **Grupo II. Personal Directivo y de Gestión**

Es el personal que dirige por tener a su cargo áreas concretas de la entidad, gestionando los recursos necesarios, tanto en el diseño, seguimiento y elaboración de proyectos de la empresa.

Jefe/a de Departamento: Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, tiene a su cargo la dirección y coordinación de un área funcional o estratégica de la empresa.

Director/a de programas y equipamientos: Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles realiza y gestiona los programas lúdico-educativos y socioculturales, comprendiendo entre sus funciones tanto la elaboración de memorias, la gestión de los presupuestos como la los recursos humanos adscrito a los mismos y las relaciones con el cliente con un alto grado de autonomía.

Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre: Es quien supervisa los coordinadores/as de los diferentes centros de trabajo y los proyectos de su área asignada, en el marco pedagógico establecido por la empresa y / o entidad, así como el seguimiento de contactos con los clientes, organizar reuniones, controlar y gestionar el material, y elaborar las memorias.

Titulado de Grado: Es quién reuniendo el requisito de titulado de grado, realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de las competencias transversales comunes al sector.

**Técnico/a de Gestión:** Es quien tiene a su cargo el diseño y la organización de proyectos educativos, pedagógicos, de la empresa o entidad. Dependiendo de él, las diversas funciones de diseño y ejecución, estando al tanto de la legislación y las disposiciones oficiales. Así mismo, será responsable de las tareas administrativas y de gestión para dar cobertura al diseño y organización de dichos proyectos.

### **Grupo III. Personal de Atención Directa en Equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales**

Es el personal que tiene responsabilidad directa en el desarrollo los proyectos y que tiene una atención directa con los usuarios/as.

**Técnico/a Especialista:** Es quien reuniendo la formación necesaria, es contratado para cumplir una función específica de su titulación que pueda ejecutarse con autonomía, así como con el conocimiento y capacidades necesarias para utilizar instrumentos y técnicas propias necesarias para el desarrollo del proyecto que se trate. Podrán desarrollar su tarea en cualquier organización que contemple la realización de programas del ámbito funcional del convenio, con apoyo y dirección de un profesional de nivel superior

**Animador/a sociocultural:** Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, desarrolla aspectos prácticos de un programa o proyecto, ejerciendo su función de dinamización, teniendo una visión global del medio en el que trabaja que le permite planificar, gestionar y evaluar programas de desarrollo dentro del ámbito del presente convenio.

**Mediador/a intercultural educativo:** Es quien, reuniendo la formación específica y especializada correspondiente, ejerce funciones de planificación, gestión y evaluación en programas interculturales, facilitando la comunicación entre culturas diferentes, siempre dentro de programas socioculturales.

**Experto/a en Cursos/Talleres:** Es quien imparte talleres y actividades en equipamientos culturales, deportivos, educativos y se encarga de ejecutar y desarrollar los contenidos que le son encomendados por el proyecto en el que se marca su actividad. Realiza una labor educativa, siguiendo pautas metodológicas y pedagógicas propias del proyecto. Requiere de un elevado y consistente nivel de formación, tanto a nivel teórico como práctico, avalado por titulaciones o certificados oficiales y/o experiencia acreditada.

**Informador/a Juvenil:** Es quien desarrolla su actividad profesional, en las áreas: informativas, de orientación, de asesoramiento, de documentación, de dinamización, socioeducativas, socioculturales, de comunicación, de difusión, de trabajo en red, de formación, coordinación, en el marco de un proyecto. Podrán desarrollar su tarea en cualquier organización que contemple la realización de programas de información, con apoyo y dirección de un profesional de nivel superior, si lo hubiere.

**Informador/a:** Es quien, estando en posesión de la titulación requerida, realiza actividades de divulgación e información sociocultural (de centros cívicos, eventos socioculturales y cualquier otra especialidad asimilada)..

### **Grupo IV. Personal de Atención Directa**

Es el personal que tiene atención directa con los usuarios/as.

**Coordinador/a de actividades y proyectos de centro:** Es la persona que con la titulación requerida y/o experiencia acreditada, coordina el equipo de monitores/as de ocio educativo en el conjunto de sus funciones en el centro de trabajo: organiza reuniones con el equipo de monitores/as de ocio educativo, la dirección del centro, las familias de los usuarios; controla y gestiona el presupuesto y el material; elabora las memorias y asegura la correcta coordinación entre el proyecto pedagógico de la actividad a su cargo y el proyecto pedagógico de centro, teniendo presencia continuada en el mismo y/o en el espacio físico donde se desarrolla la actividad.

**Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre:** Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, dinamiza el desarrollo de los programas de ocio educativo y/o tiempo libre, dentro del marco pedagógico

establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias, dirigidos al desarrollo grupal e individual de sus componentes.

Esta categoría es de aplicación al personal comprendido en los siguientes puestos de trabajo, entre otros: monitor/a de aula matinal, transporte escolar, comedor escolar, de otras actividades extraescolares, de colonias y campamentos, de actividades de vacaciones y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.

Controlador de sala: Es la persona que tiene por función la orientación y la circulación de los asistentes a los actos que se celebran en los museos y centros de ocio educativo y sociocultural, reparto de boletines informativos y audio guías, recepción y acompañamiento de grupos escolares y cívicos. Se le puede encomendar la tarea de la recogida de datos para los estudios de público y la valoración que los usuarios hacen de la oferta educativa de los museos o equipamientos culturales. Se entienden comprendidas en este puesto de trabajo aquellas personas que realizan las tareas descritas para este puesto en exclusiva. Si realizan tareas propias de otros puestos de trabajo con mayor retribución, con independencia del porcentaje de jornada que se dediquen, se deberán aplicar las retribuciones previstas para el puesto de trabajo de mayor retribución.

### **Grupo V Personal de Administración**

Oficial administrativo: Es la persona responsable de las tareas administrativas y que puede asumir la dirección de otros/as trabajadores/as o auxiliares administrativos.

Agente comercial: Es quien se dedica a la promoción y venta de los servicios de ocio educativo y sociocultural de la empresa, bajo la supervisión del titular de esta.

Auxiliar administrativo/a: Es la persona que, bajo las órdenes de su inmediato superior, realiza funciones administrativas burocráticas.

Recepcionista/Telefonista: Es quien, durante su jornada de trabajo atiende, preferentemente la centralita y cuestiones burocráticas o de recepción.

Taquillero/a: Es la persona que tiene por función la venta de entradas y otros materiales u objetos de recuerdo y publicaciones, atención telefónica y concertación de las visitas de grupos escolares en los actos que se celebren los museos y centros de ocio educativo y sociocultural. Se entienden comprendidos en este puesto de trabajo aquellas personas que realizan las tareas descritas para este puesto en exclusiva, si realizan tareas propias de otros puestos de trabajo con mayor retribución, con independencia del porcentaje de jornada que se dediquen, se deberán aplicar las retribuciones previstas para el puesto de trabajo de mayor retribución.

### **Grupo VI. Personal de Servicios Generales**

Es el personal encargado de los servicios complementarios a la actividad educativa y de animación sociocultural.

Cocinero/a: Es el encargado/a de la preparación de los alimentos responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Ayudante/a de cocina: Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.

Conductor/a: Es quien, provisto de permiso de conducir de la clase correspondiente, se le encomienda la conducción de vehículos y el cuidado de su normal funcionamiento.

Empleado/a de mantenimiento: Es quien, con experiencia y/o titulación específica requerida por la legislación vigente, desarrolla las funciones de cuidado, reparación y conservación de los elementos del inmueble.

Empleado/a de Limpieza: Es la persona que realiza la limpieza de las zonas asignadas.

Auxiliar de Servicios Generales: Es quién distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos. Esta categoría incluiría el puesto de Portero/a, Celador/a.



## ANEXO 2

**Formulario de consulta a la Comisión Paritaria del Convenio**

A la Comisión Paritaria del I CC de ocio educativo y animación sociocultural de la Comunidad de Madrid.

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono) Empleado (puesto de trabajo) Empresa (cargo) Organización sindical (cargo)
Empresa: (Nombre, dirección y teléfono)
Actividad: (Principal, secundaria)
Pertenece a alguna Asociación Empresarial: (Especificar a cual o cuales)
Nº trabajadores/as: Nº afectados: Categorías:
Funciones que desarrollan los afectados: (Especificar la actividad principal y la secundaria)
Representantes de los trabajadores/as: Sindicatos: SI: ___ NO: ___ CC.OO.: ___/___% UGT: ___/___% Otros: ___/___%
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
<b>Artículos del Convenio que afectan a la consulta:</b>
Existe negociación en la empresa: (en caso afirmativo expóngase resumidamente la postura de las partes)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

Nota: Si en cualquier cuadro de información necesitase más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

Fdo.

En.....a.....de.....de 20.....

**ANEXO 3**
**Tablas salariales**

HASTA EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2017			
	PUESTOS SEGÚN I CC OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	SALARIO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL
Grupo I. Personal Directivo	Director/a Gerente	1.435,15 €	20.092,15 €
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión	Jefe/a de Departamento	1.255,76 €	17.580,63 €
	Director/a de programas y equipamientos	1.255,76 €	17.580,63 €
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre	1.210,91 €	16.952,76 €
	Titulado/a de Grado	1.210,91 €	16.952,76 €
	Técnico/a de gestión	1.210,91 €	16.952,76 €
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Técnico/a Especialista	1.166,06 €	16.324,87 €
	Animador/a Sociocultural	1.121,21 €	15.697,00 €
	Mediador/a Intercultural Educativo	1.121,21 €	15.697,00 €
	Experto en cursos/Talleres	1.053,94 €	14.755,17 €
	Informador/a Juvenil	1.053,94 €	14.755,17 €
Grupo IV. Personal de atención directa	Informador/a	941,82 €	13.185,48 €
	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	1.076,37 €	15.069,12 €
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre	941,82 €	13.185,48 €
Grupo V. Personal de Administración	Controlador de sala	771,40 €	10.799,54 €
	Agente comercial	941,82 €	13.185,48 €
	Oficial Administrativo	941,82 €	13.185,48 €
	Auxiliar Administrativo	852,12 €	11.929,72 €
	Recepcionista / Telefonista	852,12 €	11.929,72 €
Grupo VI. Personal de Servicios Generales	Taquillero/a	852,12 €	11.929,72 €
	Cocinero/a	1.121,21 €	15.697,00 €
	Ayudante/a de cocina	938,69 €	13.141,67 €
	Empleado/a de Mantenimiento	771,40 €	10.799,54 €
	Conductor/a	771,40 €	10.799,54 €
	Empleado/a de Limpieza	771,40 €	10.799,54 €
	Auxiliar de Servicios Generales	771,40 €	10.799,54 €

DESDE 1 DE OCTUBRE 2017 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2018			
	PUESTOS SEGÚN I CC OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	SALARIO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL
Grupo I. Personal Directivo	Director/a Gerente	1.449,50 €	20.293,07 €
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión	Jefe/a de Departamento	1.268,32 €	17.756,44 €
	Director/a de programas y equipamientos	1.268,32 €	17.756,44 €
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre	1.223,02 €	17.122,29 €
	Titulado/a de Grado	1.223,02 €	17.122,29 €
	Técnico/a de gestión	1.223,02 €	17.122,29 €
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Técnico/a Especialista	1.177,72 €	16.488,12 €
	Animador/a Sociocultural	1.132,42 €	15.853,97 €
	Mediador/a Intercultural Educativo	1.132,42 €	15.853,97 €
	Experto en cursos/Talleres	1.064,48 €	14.902,72 €
	Informador/a Juvenil	1.064,48 €	14.902,72 €
Grupo IV. Personal de atención directa	Informador/a	951,24 €	13.317,33 €
	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	1.087,13 €	15.219,81 €
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre	951,24 €	13.317,33 €
Grupo V. Personal de Administración	Controlador de sala	779,11 €	10.907,54 €
	Agente comercial	951,24 €	13.317,33 €
	Oficial Administrativo	951,24 €	13.317,33 €
	Auxiliar Administrativo	860,64 €	12.049,02 €
	Recepcionista / Telefonista	860,64 €	12.049,02 €
Grupo VI. Personal de Servicios Generales	Taquillero/a	860,64 €	12.049,02 €
	Cocinero/a	1.132,42 €	15.853,97 €
	Ayudante/a de cocina	948,08 €	13.273,09 €
	Empleado/a de Mantenimiento	779,11 €	10.907,54 €
	Conductor/a	779,11 €	10.907,54 €
	Empleado/a de Limpieza	779,11 €	10.907,54 €
	Auxiliar de Servicios Generales	779,11 €	10.907,54 €

DESDE 1 DE OCTUBRE 2018			
	PUESTOS SEGÚN I CC OCIO EDUCATIV Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURA DE LA COMUNIDAD DE MADRID	SALARIO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL
Grupo I. Personal Directivo	Director/a Gerente	1.492,99 €	20.901,86 €
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión	Jefe/a de Departamento	1.369,94 €	19.179,15 €
	Director/a de programas y equipamientos	1.369,94 €	19.179,15 €
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre	1.369,94 €	19.179,18 €
	Titulado/a de Grado	1.369,94 €	19.179,18 €
	Técnico/a de gestión	1.369,94 €	19.179,18 €
Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Técnico/a Especialista	1.319,05 €	18.466,69 €
	Animador/a Sociocultural	1.268,31 €	17.756,45 €
	Mediador/a Intercultural Educativo	1.268,31 €	17.756,45 €
	Experto en cursos/Talleres	1.192,22 €	16.691,05 €
	Informador/a Juvenil	1.192,22 €	16.691,05 €
	Informador/a	1.065,39 €	14.915,41 €
Grupo IV. Personal de atención directa	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	1.217,59 €	17.046,19 €
	Monitor/a de ocio educativo y Tiempo Libre	1.065,39 €	14.915,41 €
	Controlador de sala	928,58 €	13.000,00 €
Grupo V. Personal de Administración	Agente comercial	1.009,17 €	14.128,38 €
	Oficial Administrativo	1.009,17 €	14.128,38 €
	Auxiliar Administrativo	946,71 €	13.253,92 €
	Recepcionista / Telefonista	946,71 €	13.253,92 €
	Taquillero/a	946,71 €	13.253,92 €
Grupo VI. Personal de Servicios Generales	Cocinero/a	1.178,06 €	16.492,90 €
	Ayudante/a de cocina	967,04 €	13.538,56 €
	Empleado/a de Mantenimiento	928,58 €	13.000,00 €
	Conductor/a	928,58 €	13.000,00 €
	Empleado/a de Limpieza	928,58 €	13.000,00 €
	Auxiliar de Servicios Generales	928,58 €	13.000,00 €

Las tablas a partir de 1 de octubre de 2018 lo son exclusivamente para actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya licitación pública o privada y procedimiento público o privado de contratación, sea cual fuera su naturaleza, comiencen una vez publicado el presente convenio colectivo en el BOCM y 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 entrada en vigor del presente convenio, aunque se produzcan posteriormente a dicha entrada en vigor.

(03/21.026/18)

