

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

**4774 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo del Sector Empresas Adjudicatarias del Servicio de Información, Divulgación y Dinamización Ambiental de la Red de Espacios Naturales Protegidos de la Región de Murcia.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### **Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0211/2023; denominado EMPRESAS ADJUDICATARIAS SERVICIO DE INFORMACIÓN, DIVULGACIÓN Y DINAMIZACIÓN AMBIENTAL DE LA RED DE ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS DE LA REGIÓN DE MURCIA; código de convenio nº 30104225012023; ámbito Sector; suscrito con fecha 17/05/2023 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 21 de julio de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## **I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LAS EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN, DIVULGACIÓN Y DINAMIZACIÓN AMBIENTAL EN LA RED DE ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS DE LA REGIÓN DE MURCIA**

### **Preámbulo:**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; integrada de un lado, por la ASOCIACIÓN EMPRESARIAL ACTIVIDAD DE INFORMACIÓN, DIVULGACIÓN Y DINAMIZACIÓN AMBIENTAL EN LA RED DE ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS DE LA REGIÓN DE MURCIA (AEDIEN) y de otro, por los Sindicatos mayoritarios UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS en el sector en el ámbito autonómico.

Declarando las partes reconocerse legitimación y capacidad legal para la negociación y firma de este convenio colectivo de ámbito regional de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores:

### **Capítulo I.- Disposiciones generales**

#### **Artículo 1.- Objeto.**

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo del personal de los servicios de información, divulgación y dinamización ambiental en la red de Espacios Naturales Protegidos de la Región de Murcia (en adelante SERVICIO).

#### **Artículo 2.- Normas supletorias.**

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las leyes y reglamentos laborales que, en cada momento, resulten aplicables.

#### **Artículo 3.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo se aplicará en toda la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Artículo 4.- Ámbito personal.**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten su trabajo retribuido por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de las empresas adjudicatarias del SERVICIO.

Con las excepciones siguientes.

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los consejeros o administradores mencionados en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que los mismos se encuentren vinculados a la empresa mediante una relación laboral.

#### **Artículo 5.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo será de obligado cumplimiento, para las actividades del Servicio de Información, Divulgación y Dinamización Ambiental en la Red de Espacios Naturales Protegidos de la Región de Murcia, en concreto, el desarrollo de las actuaciones relativas a la información ambiental, divulgación, comunicación, educación, dinamización y participación social, dirigidas a la población visitante y local, en su relación con los Espacios Naturales Protegidos (ENP) de la Región de Murcia, la Red Natura 2000 formadas por las ZEPAS, ZEC y LIC, así como de otras figuras de protección.

**Artículo 6.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y finalizará una vez transcurridos cinco anualidades, computándose como mes de inicio de los efectos económicos (aplicación de las nuevas tablas salariales), se llevará a cabo el mes siguiente a la adjudicación definitiva e iniciada la ejecución del contrato de servicio.

**Artículo 7.- Denuncia y prórroga.**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá denunciarse mediante escrito notificado a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, con una antelación mínima también de tres meses del vencimiento de cualquiera de las prórrogas anuales, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASACMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometidos al desarrollo que en el mismo se establece para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

**Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que el órgano judicial competente declarase nula alguna o algunas de las cláusulas contenidas en el presente Convenio colectivo, las referidas cláusulas perderán su fuerza vinculante, debiendo ser reconsiderado su contenido bien parcialmente bien en su totalidad.

En estos supuestos, las partes legitimadas para la negociación se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución judicial correspondiente, con el objeto de analizar el problema planteado.

Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de treinta días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para proceder a la renegociación del convenio colectivo en su totalidad.

**Artículo 9.- Garantía personal.**

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio colectivo, las cuales se mantendrán estrictamente como garantía ad personam.

**Artículo 10.- Sustitución de condiciones e irrenunciabilidad de derechos.**

La entrada en vigor de este convenio colectivo comporta la sustitución de las condiciones laborales anteriores por estimar que las recogidas en este convenio en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

La totalidad de las disposiciones y derechos reconocidos en este Convenio colectivo son irrenunciables para los trabajadores.

Los contratos individuales de trabajo sólo podrán establecer mejoras sobre las condiciones recogidas en el mismo.

**Artículo 11.- Comisión Paritaria.**

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, y Aplicación de este.

Esta Comisión será paritaria, y estará compuesta por cinco miembros de cada una de las partes, y un secretario, con voz, pero sin voto.

Los componentes de la representación de los trabajadores tendrán la condición de empleados de las empresas, serán designados por los sindicatos firmantes entre los representantes de los trabajadores, en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales, garantizándose a cada sindicato firmante en todo caso, un representante.

Son competencias de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir como instancia previa en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- d) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, que se planteen por las empresas, por las secciones sindicales firmantes, u por otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.

Funcionamiento de la Comisión:

La Comisión se reunirá cuando las circunstancias lo requieran a petición de una de las partes, en el plazo de diez días hábiles a partir de la fecha de la petición. Quedará válidamente constituida cuando esté representada la mayoría de cada una de las partes.

La persona que ejerza las funciones en la secretaría de la comisión será elegida por acuerdo entre las partes, siendo siempre persona ajena a la Comisión Paritaria y levantará acta de cada sesión.

El tiempo dedicado a estas tareas por los trabajadores que formen parte de la comisión, será considerado de trabajo efectivo a todos los efectos y no computará como crédito horario sindical.

En la petición de reunión de la Comisión constará como contenido mínimo:

- Exposición concreta del asunto
- Razones que el proponente estime le asisten
- Petición concreta que formula a la Comisión.

A dicha convocatoria se podrán acompañar cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema suscitado.

Las discrepancias producidas en su seno serán sometidas para su resolución al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III), publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

#### **Artículo 12.- Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de estas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

#### **Artículo 13.- Organización de los servicios.**

La organización de los servicios es competencia exclusiva de las empresas adjudicatarias, llevando a cabo ésta la gestión y desarrollo específico de éstos. Comunicando en tiempo y forma cualquier cambio de importancia que afecte al sistema de prestación del servicio incluido la conciliación de la vida familiar, a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo menoscabar lo regulado en las disposiciones vigentes en materia laboral o del presente Convenio Colectivo.

Los principios de igualdad, mérito y capacidad, de no discriminación de trabajadores y la perspectiva de género informarán e inspirarán de forma transversal todas las prácticas y decisiones laborales de las empresas.

#### **Artículo 14.- Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA, (ASACMUR III), publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

### **Capítulo II.- Clasificación profesional**

#### **Artículo 15.- Grupos profesionales.**

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 siguientes:

GRUPO 1: COORDINACIÓN DE PROYECTOS

GRUPO 2: DINAMIZACIÓN DE LOS ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

GRUPO 3: INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL DE LOS ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

GRUPO 4: COMUNICACIÓN Y DISEÑO GRÁFICO Y EDITORIAL

GRUPO 5: ADMINISTRACIÓN

**Artículo 16.- Categorías profesionales.**

Las categorías laborales existente dentro de cada grupo profesional son:

GRUPO 1: COORDINACIÓN DE PROYECTOS

Coordinador de los Servicios y de Calidad

Coordinador de Actividades de Fomento y Comunicación

Coordinador de la Carta Europea de Turismo Sostenible

GRUPO 2: DINAMIZACIÓN DE LOS ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

Dinamizador socioeconómico de los Espacios Naturales Protegidos

GRUPO 3: INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL DE LOS ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

Coordinador del Equipo de Información y Educación ambiental de los Espacios Naturales Protegidos

Informador - Guía-Educador ambiental de los Espacios Naturales Protegidos

GRUPO 4: COMUNICACIÓN Y DISEÑO GRÁFICO Y EDITORIAL

Gestor y administrador de redes sociales y comunidades y contenidos multimedia

Técnico en Diseño, Maquetación Gráfica, Marketing, Publicidad y Artes Gráficas

GRUPO 5: ADMINISTRACIÓN

Oficial administrativo

**Artículo 17.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 1 Coordinación de Proyectos.**

Coordinador de los Servicios y de Calidad. - Persona responsable de coordinar el funcionamiento de los Centros de Visitantes y su personal dependiente, implantando y manteniendo los sistemas de calidad, planificando las actuaciones y generación de materiales.

Coordinador de Actividades de Fomento y Comunicación.- Persona responsable de coordinar el funcionamiento de las actividades de fomento, diseño gráfico, redes sociales, webs, plataformas de incidencias y otras análogas, así como coordinar el personal adscrito a dichas actividades.

Coordinador de la Carta Europea de Turismo Sostenible (CETS).-Persona responsable de implantar, renovar, mantener y realizar el seguimiento de la Carta Europea de Turismo Sostenible, así como de establecer las consiguientes relaciones de cooperación con actores del territorio relevantes a estos efectos.

**Artículo 18.- Definición y funciones de la categoría profesional del grupo 2 dinamización de los espacios naturales protegidos.**

Dinamizador socioeconómico de los Espacios Naturales Protegidos

Sus cometidos son los siguientes, asesoramiento a la gestión del espacio natural, elaboración de memorias anuales, contenidos en formato científico sobre su área de actividad, organización y propuestas de mejora de la señalización e infraestructuras del espacio, fomento de la participación social y desarrollo socioeconómico, así como la detección de impactos, afecciones y necesidades en el entorno de los Espacios Naturales Protegidos y Espacios Protegidos RN2000.

**Artículo 19.- Definición y funciones de las categorías profesionales del grupo 3 información y educación ambiental de los espacios naturales protegidos.**

Coordinador del Equipo de Información y Educación ambiental de los Espacios Naturales Protegidos Sus cometidos son los siguientes, coordinación del Centro y Equipo de Información del Espacio donde desempeñe su función, coordinación de colaboraciones y trabajos de comunicación y educación ambiental a escala regional, contacto y dinamización con entidades locales del entorno del espacio natural, organización de difusión del espacio, organización del calendario de celebraciones y actividades, colaboración y coordinación con el equipo de gestión correspondiente y documentación de su actividad.

Informador-Guía-Educador ambiental de los Espacios Naturales Protegidos- Sus cometidos son los siguientes, atención a las personas físicas, jurídicas y entidades que conforman el sector socioeconómico de los Espacios Naturales Protegidos; diseño y realización de actividades de educación e interpretación ambiental, así como de dinamización socioeconómica; atención, asesoramiento e información ambiental y ocio turística a los visitantes de forma presencial, telefónica o telemática; elaboración de contenidos para publicaciones y colaboración en labores de gestión.

**Artículo 20.- Definición y funciones de las categorías profesionales del grupo 4 comunicación y diseño gráfico y editorial.**

Gestor y administrador de redes sociales y comunidades y contenidos multimedia- Sus cometidos son los siguientes, gestión de redes sociales de los Espacios Naturales Protegidos, atención telefónica y gestión telemática de plataformas y medios de divulgación del Servicio, generación de recursos audiovisuales y contenidos digitales y labores de apoyo a actividades de fomento.

Técnico en Diseño, Maquetación Gráfica, Marketing, Publicidad y Artes Gráficas- Sus cometidos son los siguientes, creación y actualización de logotipos, manuales de identidad gráfica, imagen corporativa y señalética en ENP de actividades del servicio y edición y maquetación de contenidos y publicaciones.

**Artículo 21.- Definición y funciones de la categoría profesional del grupo 5: administración.**

Oficial administrativo-Sus cometidos son los siguientes, el desarrollo de todas las tareas administrativas relacionadas con el servicio.

**Capítulo III.- Subrogación convencional de empresas**

**Artículo 22.- Principio de estabilidad en el empleo.**

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores adscritos mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, al SERVICIO, se establece con carácter general la obligación de subrogación del personal entre la empresa saliente y la entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan a continuación.

En lo sucesivo, el término "SERVICIO" a estos efectos engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, aún en el supuesto de que no sea contratada de modo externalizado, en todo o en parte, de las actividades objeto de este Convenio que pasen a ser desempeñadas, de modo parcial o total, por una determinada empresa, cualquier otro tipo de entidad u organismo público, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

**Artículo 23.- Subrogación entre empresa saliente y la entrante.**

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión del Servicio, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos al Servicio se subrogarán a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Beneficiarios de la subrogación.

Los trabajadores beneficiarios de dicha subrogación serán los que consten en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, fijos o fijos-discontinuos con derecho a reserva del puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata o servicio, incluidos en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio, y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en este Convenio.

b) Trabajadores con contrato de sustitución de persona trabajadora (interinidad) que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses que por exigencia del Servicio se hayan incorporado al mismo, como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen de forma parcial.

Transparencia en el proceso.

Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato o servicio, en el momento de iniciarse el procedimiento de licitación estará obligada a poner a disposición de la Administración competente que gestiona el Servicio, la información relativa a la composición de la plantilla, el número de trabajadores, las categorías profesionales, la antigüedad, la jornada, el horario, la modalidad de contratación, la fecha de disfrute de las vacaciones y las retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

Notificación de la subrogación.

Será requisito imprescindible para que opere la subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato o servicio, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata o servicio en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha de efectiva de finalización de la contrata o servicio, o de quince días naturales a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, o en todo caso en el momento del cambio efectivo de la empresa adjudicataria, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos lo cual podrá verificar en soporte informático:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social y primas de accidentes de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.

b) Fotocopia de las tres últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Copia de los Boletines de cotización a la Seguridad Social de los últimos tres meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Copia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Copia de los contratos de trabajo y anexos que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Convenio Colectivo aplicable y acuerdos vinculantes de fecha posterior con eficacia normativa.

h) Será necesario y requisito inexcusable que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento firmado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación haberes y de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, con plenos efectos liberatorios no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del Servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

i) La información anteriormente citada será puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores.

Supuesto de fragmentación servicios.

En el supuesto de que el Servicio que viene siendo desempeñado por una empresa se fragmente o divida en diferentes zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscrito al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en este artículo referidos a la anterior contrata o servicio, y respecto de los que la empresa saliente hubiera cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

Supuesto de agrupación de servicios.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

Obligación del cumplimiento de la subrogación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en el presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas

que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad.

Carácter vinculante.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de esta, por un periodo no superior a doce meses.

Igualmente, y de haberse realizado elecciones sindicales en la anterior empresa, aquella que se subrogue mantendrá el resultado obtenido y, por tanto, los representantes de los trabajadores que hubiesen sido elegidos seguirán ejerciendo las funciones y disfrutando de los derechos anteriores hasta la celebración de nuevas elecciones.

#### **Capítulo IV. Empleo y contratación**

##### **Artículo 24.- Estabilidad en el empleo.**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo manifiestan su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del trabajo en el sector de aplicación.

Ambas partes son conscientes de la importancia del sector como demandante de empleo, fundamentalmente en los entornos de las áreas protegidas de la Región de Murcia, y de la utilidad pública del sector para fomentar, a través de la educación ambiental e información, con especial atención a los usuarios del territorio, sobre la necesidad de proteger el patrimonio natural y la biodiversidad, ya que estos desempeñan una función social relevante por su estrecha vinculación con la salud y el bienestar de las personas, y por su aportación al desarrollo socioeconómico.

La contratación de los trabajadores por parte de las empresas se realizará teniendo en cuenta criterios como la formación de los trabajadores, sus méritos, formación y la experiencia profesional habida en el ejercicio de las funciones definidoras de la actividad.

##### **Artículo 25.- Periodo de prueba.**

Se establece un periodo de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez por las empresas, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los de resolución del contrato de trabajo que podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes.

La duración máxima del periodo de prueba será para:

- el personal titulado (universitario) cuatro meses.
- el resto del personal dos meses.

La situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su contingencia, la de permiso por maternidad y situaciones asimiladas, paternidad, permisos retribuidos y, con carácter general, toda circunstancia o incidencia derivadas de suspensiones o excedencias que suponga reserva de puesto de trabajo que sobrevenga durante el período de prueba, interrumpirá su cómputo el cual se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva en el trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 26.- Cese y finiquito.**

Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa deberán ponerlo en conocimiento de esta, mediante escrito que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar la empresa con el enterado, con una antelación mínima de diez días si se trata de personal no titulado y de quince días si es personal titulado.

El trabajador que no preavise su marcha en los plazos previstos perderá el derecho a la cantidad equivalente al salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido, deduciéndose de la liquidación final.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese, salvo los derivados de finalización de campaña o baja voluntaria, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según modelo oficial, y serán notificados a la representación legal de los trabajadores.

El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

**Capítulo V.- Prestaciones complementarias****Artículo 27.- Baja por enfermedad profesional o accidente laboral.**

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que este alcance el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, y si no lo hubiere, del último mes trabajado en el servicio hasta el momento del alta médica.

**Artículo 28.- Baja por enfermedad común o accidente no laboral.**

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, y que sea precisa en ambos casos hospitalización en planta del trabajador; las empresas afectadas por el presente convenio, abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que este alcance el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, y si no lo hubiere, del último mes trabajado en el servicio hasta el sexagésimo día del alta hospitalaria.

La limitación de sesenta días prevista en el apartado anterior no será de aplicación cuando la incapacidad laboral sea derivada de una enfermedad de carácter oncológico, o sea preciso tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

**Capítulo VI.- Licencias, permisos, días de asuntos propios y excedencias****Artículo 29.- Licencias y permisos retribuidos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por las causas previstas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que se consideran mínimo de derecho necesario e indisponible y además por los motivos y por el tiempo siguiente establecido como mejora.

Con las siguientes mejoras

1.- Veinte días en caso de matrimonio en cualquiera de sus formas civil o religiosa, o unión de hecho acreditada mediante certificado de inscripción en el

registro oficial correspondiente. Se podrá pedir el inicio del permiso hasta cinco días antes de la fecha del matrimonio o unión no matrimonial.

2.- DOS DÍAS por el de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto de más 150 kilómetros de distancia de su domicilio habitual el permiso se ampliará en DOS DÍAS más.

3.- TRES DÍAS por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros de distancia de su domicilio habitual el permiso se ampliará en DOS DÍAS más

- El permiso comenzará, a petición del trabajador el día de inicio que solicite los mismos.

- Se disfrutará en cualquier momento mientras dure el hecho causante.

- El alta hospitalaria, no supone la finalización del permiso si no hay alta médica, y el familiar permanece en reposo domiciliario, acreditado facultativamente.

- El permiso se hará extensible por cada familiar, teniendo derecho a un nuevo permiso cuando se repita el hecho causante dispuesto anteriormente. Sin contrariedad a que el hecho sea por la misma causa y sobre el mismo familiar.

- El permiso se disfrutará en días de trabajo efectivo.

4.- UN DÍA por traslado de domicilio habitual.

5.- TRES DÍAS en caso de nacimiento o adopción de hijos.

6.- UN DÍA por matrimonio de padres, hermanos o hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrará fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar un desplazamiento superior a 300 Km de distancia de este, se ampliará un día para la ida y otro para la vuelta.

7.- Un máximo de DIEZ DÍAS al año para la asistencia a exámenes o pruebas que deba concurrir el trabajador para la obtención de un título académico de enseñanza oficial; con previo aviso mínimo de cinco días de antelación a la empresa y posterior justificación.

8.- El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del trabajador, previo aviso siempre que sea posible, y justificación posterior de dicha asistencia.

9.- Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas en el caso de nacimiento prematuro de hijo, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, con la disminución proporcional del salario.

10.- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), por hijo con discapacidad igual o superior al 33%, 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 veintitrés años.

La reducción de jornada prevista en el apartado anterior se acumulará preferentemente en jornadas completas; previa petición por escrito a la empresa por el beneficiario; fijando el número de días que queda dispensado de acudir al trabajo por dicha licencia y los que si debe acudir.

Los días establecidos en los números anteriores se entenderán siempre naturales, a excepción del punto 3 de este artículo que serán días hábiles.

El trabajador, deberá avisar a la empresa con la antelación suficiente (mínimo 24 horas) en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir adecuada planificación de los recursos de la unidad donde preste su servicio.

En aquellos casos en que el trabajador por el carácter imprevisible no pueda avisar con antelación suficiente, podrá ausentarse justificándolo debidamente con posterioridad.

### **Artículo 30.- Permiso por maternidad-paternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad estarán a lo dispuesto en la legislación vigente. Al igual que los permisos de paternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 31.- Permisos no retribuidos.**

Con carácter excepcional y mediando causa debidamente justificada, el trabajador podrá solicitar por escrito con una antelación de quince días naturales licencia no retribuida para ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de dos meses por periodo anual.

La empresa podrá denegar la petición por causa organizativa debidamente motivada.

Estos periodos constaran como trabajo efectivo a efectos de la relación de personal fijo discontinuo. La reincorporación al trabajo se hará de manera automática.

El trabajador podrá ampliar el periodo solicitado, comunicándoselo a la empresa previamente, y no sobrepasando el máximo establecido de tiempo.

### **Artículo 32.- Días de asuntos propios.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán, para la realización de asuntos particulares, un total de tres días laborales anuales.

La solicitud de permiso por asuntos propios debe realizarse con un mínimo de dos días naturales de antelación a la empresa. No podrán coincidir en el disfrute de días de asuntos propios más de dos trabajadores del mismo equipo de trabajo.

### **Artículo 33.- Excedencias.**

#### **a) Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores que tengan al menos, un año de antigüedad al servicio en la empresa, debiendo ser solicitada con quince días naturales de antelación a la fecha prevista para su comienzo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a tres meses, ni superior a cinco

años. En este caso, no se perderá la antigüedad obtenida hasta ese momento, si bien el periodo de excedencia no computaría como periodo de trabajo a efectos de la relación de antigüedad del personal fijo o fijo discontinuo del Servicio.

Solo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Formulada la petición, y valorado el mantenimiento del servicio correspondiente, se concederá por parte de la empresa en el plazo máximo de quince días naturales y por el tiempo solicitado.

El trabajador que se encuentre en excedencia voluntaria por un plazo inferior a cinco años, podrá prorrogarla hasta agotar el plazo máximo, siempre y cuando lo solicite con al menos con quince días naturales de antelación a la fecha de finalización del período por el cual fue concedida.

Si hecha la solicitud la empresa no contestara, llegada la fecha de finalización de excedencia se entenderá concedida la prórroga solicitada salvo en el caso de que se haya agotado el plazo máximo de cinco años.

Durante los primeros dieciocho meses de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mismo, el trabajador, en el caso de solicitar su reingreso, tendrá derecho de reingreso preferente cuando exista vacante de su categoría profesional en el servicio de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias en aplicación a la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo se regirán por la normativa anterior en vigor.

b) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical, de acuerdo con la Ley Orgánica de libertad sindical y normativa concordante de aplicación, que imposibilite la asistencia al trabajo.

A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para diputado o senador de las Cortes Generales, diputados de Asambleas Autonómicas, concejal de Ayuntamiento o alcalde con plena dedicación, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones, Entidades y Empresas Públicas del Estado, Autonómicas, Locales, Comunitarias o Internacionales, cuyo nivel esté considerado como de alto cargo en la legislación correspondiente. Asimismo, se incluirán todos aquellos cargos que la legislación contemple a estos efectos.

El reingreso en el servicio activo desde la situación de excedencia forzosa prevista en el párrafo anterior habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo mediante petición por escrito

c) Excedencias especiales

Los trabajadores tendrán el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de guarda con fines adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de una empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al periodo de la que se viniera disfrutando.

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

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

En lo no contemplado en el presente artículo será de aplicación la normativa vigente sobre dicha materia.

## **Capítulo VII.- Vicisitudes del contrato de trabajo**

### **Artículo 34.- Permutas de puesto de trabajo.**

Los trabajadores fijos podrán permutar de manera definitiva su puesto de trabajo entre sí, si son del mismo grupo profesional, puesto y especialidad, y se realizará previa petición conjunta de ambos trabajadores.

Los trabajadores fijos podrán igualmente permutar con carácter temporal su puesto de trabajo. Dicha permuta tendrá una duración mínima de un mes y máxima de cuatro meses y solo podrá disfrutarse durante dos años, consecutivos o alternos, dentro de un período de cuatro.

La permuta, definitiva o temporal, habrá de solicitarse, al menos, con un mes de antelación, pudiendo la empresa desestimarla por causas organizativas debidamente fundadas.

La concesión de permuta definitiva o temporal de puesto de trabajo no genera derecho a indemnización ni abono de gastos de ninguna clase.

### **Artículo 35.- Trabajo de superior o inferior categoría.**

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando a un trabajador, por necesidades urgentes y perentorias del Servicio, se le asignen tareas que no sean las contempladas dentro de las establecidas para su categoría profesional percibirá, si son de superior categoría, las retribuciones que para esta categoría se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

En el caso de que al trabajador se le asignen tareas de inferior categoría profesional, se le mantendrán las retribuciones que por su categoría profesional tiene asignadas.

En ningún caso la asignación de un trabajador a tareas de superior o inferior categoría supondrá la promoción o consolidación en este puesto de trabajo o una medida de carácter sancionador o disciplinario.

Los trabajos de superior o inferior categoría serán realizados exclusivamente por el tiempo necesario para cubrir las necesidades urgentes o perentorias del Servicio, siendo informados los representantes de los trabajadores de la duración aproximada de dichas tareas de superior o inferior categoría y en qué consisten éstas.

No se podrá asignar tareas de superior categoría a un mismo trabajador por periodos superiores a sesenta días naturales, o de forma rotatoria a más de un trabajador para un mismo puesto de trabajo por un periodo superior a ciento ochenta días naturales.

Transcurridos los plazos máximos citados anteriormente de prestación de trabajo de superior categoría, si persiste la necesidad de cubrir dicho puesto de trabajo de superior categoría, deberá procederse a su cobertura, de forma interina o definitiva.

Así mismo, no se podrá asignar tareas de inferior categoría a un mismo trabajador por un periodo superior a quince días naturales.

#### **Artículo 36.- Cobertura de vacantes en el servicio.**

La vacante que se produzca en el servicio y que no sea objeto de amortización por la empresa será ofertada al conjunto de los trabajadores, siendo informados previamente a través de los Coordinadores de Equipos y los representantes de los trabajadores. Además, se publicará en el tablón de anuncios y en la intranet de la empresa para general conocimiento de todos, estableciéndose en la misma el plazo (no inferior a 20 días naturales); forma y lugar para presentar las solicitudes a optar a su cobertura.

### **Capítulo VIII.- Régimen disciplinario**

#### **Artículo 37.- Disposiciones generales.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por las acciones u omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios de legalidad y tipicidad de faltas y sanciones, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras y retroactividad de las favorables al presunto infractor, proporcionalidad, culpabilidad y presunción de inocencia.

Los trabajadores que indujeran a otro a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad de éstos.

Igualmente, los trabajadores con independencia del cargo o puesto que ocupen, que encubrieren las faltas consumadas tipificadas como muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para los compañeros, la Administración o los ciudadanos, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la misma sanción que se imponga al autor por encubrimiento.

### **Artículo 38.- Tipos de faltas.**

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, pueden ser leves, graves y muy graves.

#### **1.- FALTAS LEVES.**

Son faltas leves las siguientes:

a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe el Servicio.

b) De una a dos faltas de puntualidad mensuales en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, por un tiempo total inferior a 20 minutos

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

d) No comunicar previamente la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere supuesto riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

f) La incorrección con los ciudadanos, superiores, compañeros o subordinados, cuando no suponga una falta grave o muy grave.

g) La realización de tareas, trabajos, protocolos u otras actividades que no hayan sido autorizadas por la empresa previamente.

h) El retraso, descuido o negligencia, no justificada, en el cumplimiento del trabajo.

i) La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros.

j) La utilización indebida del uniforme y de los elementos de protección individual.

k) El incumplimiento o no realización de las tareas formativas asignadas

l) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, materiales, maquinarias, documentación y demás bienes de la empresa, siempre que no produzca un daño grave.

m) La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

#### **2.- FALTAS GRAVES.**

a) De tres a cuatro faltas de puntualidad mensuales en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, por un tiempo total superior a veinte minutos.

b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos días al mes.

c) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles horarios de entrada y salida al trabajo.

e) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada que no suponga una infracción muy grave.

f) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo o en el ejercicio de las funciones encomendadas.

g) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos en general.

h) La falta de aseo y limpieza personal en función del lugar donde se realiza el trabajo o por el tipo de servicio o atención que se presta a terceros y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia o sanción leve por parte de la empresa.

i) El comportamiento negligente que provoque la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

j) La imprudencia en el acto de Servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave.

k) Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del Servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

l) La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

m) La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

n) La reiteración en el incumplimiento o no realización de las tareas formativas asignadas. Se entiende como reiteración dos negativas.

o) La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

p) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de los mismos se deriven riesgos o daños para el trabajador o terceros, así como el incumplimiento de la obligación del uso de EPI.

q) El comportamiento negligente o imprudente y/o la ejecución deficiente de los trabajos encomendados que conlleve la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a instalaciones, maquinarias y, en general, bienes o imagen de la empresa, o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave.

r) La utilización indebida y fraudulenta del material, maquinaria y enseres de la empresa, para uso personal o mercantil, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

s) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en las instalaciones, materiales y vehículos a su cargo.

t) Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de seis meses.

u) Proporcionar a la empresa, información falsa cuando se haya solicitado por razón del Servicio

### 3.- FALTAS MUY GRAVES.

a) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días al mes.

b) Diez faltas de puntualidad en la entrada al puesto de trabajo durante un periodo de seis meses o 20 durante un año, todos ellas sin la debida justificación.

c) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

d) El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

e) El abandono o desatención del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.

f) Disfrutar de permiso o licencia alegando causa falsa o inexistente

g) La adopción de acuerdos y acciones voluntarias e intencionadas, manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos

h) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función y la negligencia en la custodia de documentación confidencial de la empresa que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

i) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

j) La desobediencia abierta a las órdenes e instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

k) El acoso laboral.

l) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Se entenderá como simulación toda acción, u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente, realizar actividades deportivas incompatibles con la situación de baja o trabajo por cuenta propia o ajena, de carácter externo.

m) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven riesgos o daños muy graves para el trabajador o terceros.

n) La utilización indebida y uso negligente, con consecuencia de daño irreparable, de la maquinaria facilitada por la empresa, así como causar por negligencia, o mala fe demostrada, daños de relevante consideración en el patrimonio, bienes o imagen pública de la empresa.

o) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en las instalaciones, materiales y vehículos.

p) Acudir al trabajo o desempeñar la actividad laboral bajo los efectos del alcohol o drogas, aun cuando no provoque una situación de riesgo laboral.

q) La conducción de vehículos de la empresa con índices de alcoholemia superiores a los establecidos legalmente o bajo la influencia de sustancias psicotrópicas.

r) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la gestión administrativa interna de la empresa.

s) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

t) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal.

u) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o en el lugar de trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

v) La falta de consideración y respeto con compañeros, subordinados, superiores y ciudadanos en general, de forma continuada.

w) Haber sido sancionado con al menos dos faltas graves en un período de un año.

#### **Artículo 39.- Sanciones.**

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación

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

##### A) Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito o verbal, debiendo ésta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.

2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

##### B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a diez días.

##### C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a noventa días

2. Despido.

#### **Artículo 40.- Prescripción de las faltas.**

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

#### **Artículo 41.- Procedimiento sancionador.**

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato y así le conste deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia al delegado de la Sección Sindical en caso de existir dicha figura.

Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes de los trabajadores.

En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos. Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada salvo que la denunciante solicitase el cambio. No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándolas de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

### **Capítulo IX.- Otros derechos laborales**

#### **Artículo 42.- Igualdad de oportunidad. No discriminación entre hombres y mujeres.**

Las partes firmantes del Convenio entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo y a dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad. Condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en las citadas leyes de igualdad.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas empleadas.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustaran en todo caso a la normativa aplicable.

#### **Artículo 43.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del

mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras/as.

De acuerdo con estos principios, las empresas y los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Así mismo las empresas vinculadas a este convenio, promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrara procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Así mismo las empresas vinculadas a este convenio, promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrara procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

#### **Artículo 44.- Violencia de género.**

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde 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 o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora 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.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La empresa que formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a las bonificaciones que establezca la legislación vigente. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

#### **Artículo 45.- Jubilación obligatoria.**

Las partes firmantes declaran que constituye un objetivo prioritario de política de empleo para las empresas, todos aquellos ámbitos referidos, tanto a la calidad de este como los que aportan una mayor estabilidad. Las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel de cada empresa la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo.

Tales acciones o medidas empresariales tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en su nueva redacción, se incorpora al presente convenio la extinción del contrato por jubilación obligatoria por cumplir la edad de 68 años y ello siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Y que la empresa contrate a un nuevo trabajador que favorezca el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de al

menos un trabajador. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a tres meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida establecida para la jubilación obligatoria, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

## **Capítulo X.- Representación de los trabajadores**

### **Artículo 46.- Órganos de representación de los trabajadores en las empresas.**

1. Será de aplicación a los representantes del personal incluido en el presente convenio, lo previsto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y en las demás normas que se encuentran en cada momento en vigor.

2. Los delegados de personal y miembros de comités de empresa tendrán derecho a disfrutar, para el desempeño de sus funciones, de un crédito horario que legalmente corresponda.

A) Los representantes de los trabajadores comunicarán a las empresas el ejercicio de su crédito horario con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas en períodos de extinción, y de veinticuatro horas en períodos de prevención.

B) El crédito horario sindical podrá acumularse, previa comunicación a la empresa, de conformidad con las siguientes reglas.

- Habrá de realizarse por y entre los representantes elegidos en una lista electoral promovida por la misma organización sindical, pertenecientes al mismo órgano de representación.

- Podrá acumularse por períodos mensuales o por periodos anuales en una bolsa de horas en favor de uno o más de los representantes de los trabajadores designados al efecto.

C) Las reuniones que sean convocados por la empresa, y las de la Comisión Paritaria o Comisión Negociadora de Convenio no computarán con cargo al crédito horario sindical.

D) En las empresas que tengan constituido comité de empresa el presidente y el secretario dispondrán de diez horas más de crédito horario al que pueda corresponderles según lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En las empresas que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán estar representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus trabajadores afiliados en la empresa.

El número de delegados sindicales, que corresponde a cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos en la elección a Comité de Empresa, es el que se determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con los derechos que establecida la citada Ley Orgánica.

## **Capítulo XI.- Prevención, seguridad y salud en el trabajo**

### **Artículo 47.- principios básicos en materia de prevención de riesgos.**

1) Las empresas se obligan a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de "Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, los Reglamentos que las desarrollan y demás normas de aplicación en esta materia.

2) Las empresas dotarán a los trabajadores del equipo de protección individual requerido en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, estando obligadas a informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos a los que estos están expuestos, el uso adecuado de los equipos de protección individual de seguridad (EPIS) y su idoneidad para dichos puestos, y la adecuada conservación de estos con el objeto de mantener sus propiedades de protección.

3) Las empresas desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

4) En la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran los representantes de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan.

5) Los equipos de protección individual EPI deberán estar homologados por un organismo habilitado que acreditará el cumplimiento de las exigencias requeridas mediante declaración de conformidad CE y ser los apropiados para el desarrollo del trabajo.

6) Las prendas proporcionadas por la empresa necesarias para el desarrollo de la actividad conformarán la uniformidad del trabajador, siendo estas adecuadas al trabajo desarrollado.

7) Las empresas garantizarán que los medios de transporte reúnen las normas de seguridad establecidas según las disposiciones vigentes y que tienen la revisión técnica periódica favorable.

8) De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

9) La representación legal de los trabajadores en la empresa recibirá información puntual respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los diferentes centros de trabajo.

10) Los trabajadores de nuevo ingreso deberán recibir, la formación adecuada sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, cuyo contenido, carga lectiva y horario será el adecuado en cada caso a cada puesto y su evaluación de riesgos. Los gastos originados por esta formación serán a cuenta de la empresa.

### **Artículo 48.- Obligaciones y derechos del trabajador en materia de prevención de riesgos.**

#### Obligaciones

1) Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

3) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

4) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

5) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

6) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

7) Cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

8) El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Derechos

1) Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

2) Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3) Interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

4) Tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

5) Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

6) Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

7) Efectuar propuestas a la empresa y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

#### **Artículo 49.- Protección a la maternidad.**

1) La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, las empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Murciano de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

3) Las previsiones enunciadas en los apartados precedentes de este artículo serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Murciano de Salud de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

#### **Artículo 50.- Delegados de prevención.**

1.- El empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

2. A efectos de determinar el número de delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en la LPRL (art. 35).

3. Los delegados de prevención serán designados en cada centro de trabajo entre y por los representantes de los trabajadores en dicho centro.

4. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la legislación vigente será considerado como tiempo de trabajo efectivo. El crédito horario sindical no computará para el desarrollo de las siguientes funciones.

a) Las reuniones de comités de seguridad y salud Laboral.

b) El tiempo en el que acompañan a los técnicos de prevención a realizar las evaluaciones de riesgos, en cuyo caso la empresa facilitará todos los medios necesarios para su realización.

c) Las reuniones a petición de la empresa para ser informados en materia de prevención y salud.

5. Se aplicará a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores las garantías previstas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los delegados de prevención tendrán las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. En el ejercicio de las competencias que le son atribuidas, están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la información se encuentre sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por las empresas sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de estos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de estos.

d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el artículo 21.3 de la LPRL.

#### **Artículo 51.- Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo**

El trabajador debe someterse a los controles y reconocimientos médicos que, por razones de prevención de riesgos y seguridad laboral, y previa comunicación a los representantes de los trabajadores determine el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

### **Capítulo XII. Uniformidad y medios telemáticos**

#### **Artículo 52.- Uniformidad**

La empresa adjudicataria de cada Servicio proporcionará prendas de vestir estacionales con los logotipos correspondientes, una de invierno y otra de verano suficientes para dotar a la totalidad del personal, así como calzado adecuado para el desarrollo de su trabajo. La sustitución de dichas prendas será por el sistema de reposición previa entrega de la prenda o calzado deteriorada o rota.

#### **Artículo 53.- Medios telemáticos.**

La empresa adjudicataria de cada Servicio proporcionará a los trabajadores que lo precisen los equipos telemáticos e informáticos (cámaras fotográficas, ordenadores, teléfonos móviles etc.) para el desarrollo de su trabajo.

## Capítulo XII. Formación profesional

**Artículo 54.- Formación Profesional.** Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes de que, para el buen desarrollo del Servicio a nivel personal y de grupo, es fundamental la formación y capacitación de sus trabajadores en el puesto de trabajo a desempeñar, por lo que debe constituir una base sobre la que se puedan alcanzar nuevas metas laborales dentro del colectivo.

Con la formación se pueden desarrollar aptitudes que contribuyan a que los trabajadores realicen su cometido con mayor eficiencia, que contribuya a profesionalizar cada vez más, a este Servicio de titularidad pública, y que representen la estabilidad y reconocimiento por la Administración y la sociedad murciana a todos los niveles.

Se trasladará e informará a los trabajadores, a través de sus representantes, de los cursos que provengan de planes formativos tanto internos como externos a la Empresa.

Para ello, se acuerda basar la formación de los trabajadores, como norma general, en los siguientes conceptos:

1. Siempre que sea posible y/o necesario, se procurará que los cursos a los que asistan los trabajadores sean homologados y certifiquen la superación de estos a los trabajadores que hayan participado con aprovechamiento.

2. Formación continuada que contemple el estudio y aplicación de nuevos criterios, métodos de trabajo o protocolos de actuación a realizar dentro de cada Servicio.

3. Reconocimiento de los niveles formativos adquiridos y demostrados por el trabajador a título personal dentro del Servicio, para la promoción interna o cualquier otro beneficio económico y/o laboral, al que pueda tener derecho.

4. Formación dentro de la jornada laboral. Si esto no fuera posible por encontrarse el trabajador en días libres o vacaciones, se estudiarán puntualmente las medidas a adoptar para que estos tengan acceso a los planes formativos, especialmente cuando estos necesiten compensación de los gastos, desplazamiento y tiempo extraordinario utilizado.

5. Flexibilizar el horario de trabajo de los componentes del Servicio que vayan a recibir los cursos formativos, con el fin de adaptarlos a las necesidades docentes o formativas.

## Capítulo XIII.- Jornada, horario, compensación festivos y vacaciones

### Artículo 55.- Jornada de trabajo.

Los Servicios de Información, Divulgación y Dinamización ambiental en la Red de Espacios Naturales Protegidos de la Región de Murcia se desarrollará durante los doce meses del año.

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.824 horas (los años bisiestos se incrementará en ocho horas la jornada anual) de trabajo efectivo de lunes a domingo.

En el cómputo anual de horas, no están descontados los días de asuntos propios, que fija este convenio para cada trabajador

Se fija un descanso mínimo de doce horas continuadas entre jornadas diarias.

**Artículo 56.- Horarios.**

La Dirección General de la Región de Murcia competente en el Servicio, de acuerdo con la empresa, establecerá el calendario anual para cada centro de trabajo, de acuerdo con las circunstancias especiales del mismo y su programación, teniendo en cuenta

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

El calendario laboral se pactará anualmente. La Dirección General competente elaborará el calendario laboral, independientemente de que se tenga representación legal de los/as trabajadores/as 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 Dirección General la que establecería el calendario, siguiendo criterios de organización del proceso educativo y respetando, en todo caso, los derechos de los trabajadores. En estos supuestos de falta de acuerdo, la representación legal de los trabajadores 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 Economía Social 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.

**Artículo 57.- Descanso semanal**

Los días de descanso semanal coinciden con el sábado y el domingo con criterio general.

No obstante, en aquellos casos en que la actividad del servicio o una unidad específica del mismo, no pueda realizar el descanso semanal de forma fija en sábado y domingo, los trabajadores disfrutarán los dos días de descanso de forma rotativa durante la semana; disfrutando en este caso, como mínimo un sábado y un domingo consecutivos libres cada dos semanas.

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 58.- Compensación por festivo trabajado.**

El trabajador afectado por el presente Convenio disfrutará los días festivos especificados en el calendario laboral que anualmente se publica en el BORM.

En el caso de que el trabajador por cuadrante de servicios tenga que trabajar en festivo, ese día lo disfrutará de descanso en otro día a su elección que se fijará previo acuerdo con la empresa, con la salvedad de lo especificado en el apartado siguiente.

No obstante, dadas las peculiares condiciones de la actividad desarrollada por el Servicio, no podrán disfrutar de esa compensación de día festivo trabajado, el mismo día, más de dos trabajadores del mismo Centro de Visitantes/Punto de Información.

En el caso de que dos trabajadores pertenecientes al mismo Centro de Visitantes/Punto de Información; uno solicite un día libre para compensación de festivo trabajado, si coincide con otro trabajador que haya efectuado una solicitud previa por asuntos propios, primará esta solicitud, antes que la compensación del día festivo, debiendo cambiar aquél el día de disfrute a otra fecha.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos específicos existentes o que puedan existir en las empresas que concreten o mejoren lo aquí establecido.

**Artículo 59.- Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones de veintidós (22) días hábiles al año, retribuidas, no sustituible por compensación económica, o la parte proporcional en caso de ser inferior el periodo de contratación, dentro del año en el que genera el derecho a las mismas.

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

El disfrute de las vacaciones será obligatorio y se fraccionará en un máximo de cuatro períodos al año, ininterrumpidos o completos. Estos días serán seleccionados según las necesidades del Servicio y se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48. bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

## **Capítulo XIV.- Concepto y estructura de las percepciones económicas**

### **Artículo 60.- Régimen retributivo.**

El sistema retributivo de los trabajadores es el recogido en la tabla salarial que figura como ANEXO para cada anualidad del presente Convenio Colectivo, en función de cada una de las categorías y sus cometidos profesionales.

Las percepciones económicas previstas por el presente Convenio se integran por los siguientes conceptos

### **Artículo 61.- Salario base.**

Por este concepto la empresa abonará a todos los trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXA para cada anualidad.

### **Artículo 62.- Complemento profesional.**

Dadas las especiales características que conlleva el Servicio para cada puesto de trabajo en la tabla salarial ANEXA para cada anualidad se establece un Complemento Específico relacionado con las funciones desempeñadas por cada uno de estos denominado COMPLEMENTO PROFESIONAL

### **Artículo 63.- Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán cada año dos pagas extraordinarias de devengo anual, y su cuantía es la que, para cada categoría, se establece en la tabla salarial anexa. que se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre o su parte proporcional en el caso de que no trabajen todo el año.

Las pagas extraordinarias están integradas de salario base, más complemento profesional

### **Artículo 64.- Horas extraordinarias.**

Los trabajadores que realicen un trabajo extraordinario por razones de servicio tendrán derecho a percibir por cada hora extraordinaria trabajada el equivalente dinerario a 1'25% del valor de la hora ordinaria en ese momento.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase la jornada laboral diaria ordinaria.

No obstante, la Empresa podrá compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme al importe arriba indicado, salvo que de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se compensen por horas/días libres a razón de una hora y media libre por cada hora extra realizada.

### **Artículo 65.- Pago salarial y anticipos.**

El pago se hará puntual y documentalmente mediante transferencia en la cuenta bancaria designada por el trabajador al efecto.

La Empresa abonará, a petición del trabajador que lo solicite, en concepto de anticipo del salario a percibir, hasta el 100% del salario devengado en el mes.

### **Artículo 66.- Tablas salariales.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la retribución salarial para los cinco años, que se computarán de fecha a fecha son los reflejados en las tablas salariales que se incorpora al presente texto como ANEXOS.

La tabla salarial se aplicará, a partir del mes en que se produzca la adjudicación definitiva del nuevo Servicio por parte de la Administración, donde

se contempla la dotación presupuestaria necesaria para la aplicación efectiva de dicha retribución.

**Artículo 67.- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.**

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias modificables según el ET

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo

- Se presumirá que concurren las causas alegadas
- Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa
- La duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (OMAL), el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASACMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

#### **Disposición transitoria única**

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, el contenido normativo del presente Convenio se aplicará a las Empresas encuadradas dentro de su ámbito funcional, a partir de la publicación del texto en el BORM.

No obstante las partes negociadoras acuerdan y pactan expresamente, que en lo referente a la aplicación del Capítulo II donde se contempla una nueva estructura de Clasificación Profesional (Grupos y Categorías/Puestos de Trabajo) y la aplicación del Capítulo XIV donde se recogen los diferentes conceptos y nueva estructura de las percepciones económicas, así como la tabla salarial recogida en el anexo (artículo 65 del presente Convenio), no se aplicarán por las empresas, hasta el mes en que se produzca la adjudicación definitiva del nuevo Servicio por parte de la Administración, donde se contempla la dotación presupuestaria necesaria para la aplicación efectiva de dicho capítulos, cuyo cumplimiento inicial verificará la Comisión Paritaria.

Hasta tanto llegue ese momento; las empresas incluidas dentro del ámbito del presente Convenio se seguirán rigiendo en ambas materias (clasificación profesional y retribución salarial y estructura) por sus respectivos convenios o pactos por el que se han venido rigiendo hasta el momento presente, con plenos efectos normativos de forma temporal.

TABLA SALARIAL CONVENIO AÑO 1

PUESTO DE TRABAJO		Salario Base	Complemento Profesional	Salario Mensual	Paga Extra de Navidad	Paga Extra de Navidad	Salario Bruto Anual (14 pagas)	Salario Bruto Mensual
Grupo 1. Coordinación de Proyectos	Coordinador de los Servicios de Calidad	1.694,57 €	50,00 €	1.744,57 €	1.744,57 €	1.744,57 €	24.423,93 €	1.744,57 €
	Coordinador del Equipo de Comunicación y diseño Gráfico y Editorial	1.694,57 €	50,00 €	1.744,57 €	1.744,57 €	1.744,57 €	24.423,93 €	1.744,57 €
	Coordinador de la Carta Europea de Turismo Sostenible	1.694,57 €	50,00 €	1.744,57 €	1.744,57 €	1.744,57 €	24.423,93 €	1.744,57 €
Grupo 2. Dinamización de los Espacios Naturales Protegidos	Dinamizador socioeconómico de los Espacios Naturales Protegidos	1.679,84 €	50,00 €	1.729,84 €	1.729,84 €	1.729,84 €	24.217,73 €	1.729,84 €
Grupo 3. Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	Coordinador del Equipo de Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.622,15 €	50,00 €	1.672,15 €	1.672,15 €	1.672,15 €	23.410,08 €	1.672,15 €
	Informador - Guía - Educador Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.228,54 €	50,00 €	1.278,54 €	1.278,54 €	1.278,54 €	17.899,59 €	1.278,54 €
Grupo 4. Comunicación y Diseño Gráfico y Editorial	Gestor y Administrador de redes sociales y comunicación y contenidos multimedia	1.252,31 €	50,00 €	1.302,31 €	1.302,31 €	1.302,31 €	18.232,39 €	1.302,31 €
	Técnico en Diseño, Maquetación Gráfica, Marketing, Publicidad y Artes Gráficas	1.252,31 €	50,00 €	1.302,31 €	1.302,31 €	1.302,31 €	18.232,39 €	1.302,31 €
Grupo 5. Administración	Oficial Administrativo	1.252,31 €	50,00 €	1.302,31 €	1.302,31 €	1.302,31 €	18.232,39 €	1.302,31 €

TABLA SALARIAL CONVENIO AÑO 2

PUESTO DE TRABAJO		Salario Base	Complemento Profesional	Salario Mensual	Paga Extra de Navidad	Paga Extra de Navidad	Salario Bruto Anual (14 pagas)	Salario Bruto Mensual
Grupo 1. Coordinación de Proyectos	Coordinador de los Servicios de Calidad	1.746,90 €	50,00 €	1.796,90 €	1.796,90 €	1.796,90 €	25.156,65 €	1.796,90 €
	Coordinador del Equipo de Comunicación y diseño Gráfico y Editorial	1.746,90 €	50,00 €	1.796,90 €	1.796,90 €	1.796,90 €	25.156,65 €	1.796,90 €
	Coordinador de la Carta Europea de Turismo Sostenible	1.746,90 €	50,00 €	1.796,90 €	1.796,90 €	1.796,90 €	25.156,65 €	1.796,90 €
Grupo 2. Dinamización de los Espacios Naturales Protegidos	Dinamizador socioeconómico de los Espacios Naturales Protegidos	1.731,73 €	50,00 €	1.781,73 €	1.781,73 €	1.781,73 €	24.944,26 €	1.781,73 €
Grupo 3. Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	Coordinador del Equipo de Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.672,31 €	50,00 €	1.722,31 €	1.722,31 €	1.722,31 €	24.112,38 €	1.722,31 €
	Informador - Guía - Educador Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.266,90 €	50,00 €	1.316,90 €	1.316,90 €	1.316,90 €	18.436,58 €	1.316,90 €
Grupo 4. Comunicación y Diseño Gráfico y Editorial	Gestor y Administrador de redes sociales y comunicación y contenidos multimedia	1.291,38 €	50,00 €	1.341,38 €	1.341,38 €	1.341,38 €	18.779,36 €	1.341,38 €
	Técnico en Diseño, Maquetación Gráfica, Marketing, Publicidad y Artes Gráficas	1.291,38 €	50,00 €	1.341,38 €	1.341,38 €	1.341,38 €	18.779,36 €	1.341,38 €
Grupo 5. Administración	Oficial Administrativo	1.291,38 €	50,00 €	1.341,38 €	1.341,38 €	1.341,38 €	18.779,36 €	1.341,38 €

TABLA SALARIAL CONVENIO AÑO 3

PUESTO DE TRABAJO		Salario Base	Complemento Profesional	Salario Mensual	Paga Extra de Navidad	Paga Extra de Navidad	Salario Bruto Anual (14 pagas)	Salario Bruto Mensual
Grupo 1. Coordinación de Proyectos	Coordinador de los Servicios de Calidad	1.800,81 €	50,00 €	1.850,81 €	1.850,81 €	1.850,81 €	25.911,35 €	1.850,81 €
	Coordinador del Equipo de Comunicación y diseño Gráfico y Editorial	1.800,81 €	50,00 €	1.850,81 €	1.850,81 €	1.850,81 €	25.911,35 €	1.850,81 €
	Coordinador de la Carta Europea de Turismo Sostenible	1.800,81 €	50,00 €	1.850,81 €	1.850,81 €	1.850,81 €	25.911,35 €	1.850,81 €
Grupo 2. Dinamización de los Espacios Naturales Protegidos	Dinamizador socioeconómico de los Espacios Naturales Protegidos	1.785,18 €	50,00 €	1.835,18 €	1.835,18 €	1.835,18 €	25.692,59 €	1.835,18 €
Grupo 3. Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	Coordinador del Equipo de Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.723,98 €	50,00 €	1.773,98 €	1.773,98 €	1.773,98 €	24.835,75 €	1.773,98 €
	Informador - Guía - Educador Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.306,41 €	50,00 €	1.356,41 €	1.356,41 €	1.356,41 €	18.989,68 €	1.356,41 €
Grupo 4. Comunicación y Diseño Gráfico y Editorial	Gestor y Administrador de redes sociales y comunicación y contenidos multimedia	1.331,62 €	50,00 €	1.381,62 €	1.381,62 €	1.381,62 €	19.342,74 €	1.381,62 €
	Técnico en Diseño, Maquetación Gráfica, Marketing, Publicidad y Artes Gráficas	1.331,62 €	50,00 €	1.381,62 €	1.381,62 €	1.381,62 €	19.342,74 €	1.381,62 €
Grupo 5. Administración	Oficial Administrativo	1.331,62 €	50,00 €	1.381,62 €	1.381,62 €	1.381,62 €	19.342,74 €	1.381,62 €

TABLA SALARIAL CONVENIO AÑO 4

PUESTO DE TRABAJO		Salario Base	Complemento Profesional	Salario Mensual	Paga Extra de Navidad	Paga Extra de Navidad	Salario Bruto Anual (14 pagas)	Salario Bruto Mensual
Grupo 1. Coordinación de Proyectos	Coordinador de los Servicios de Calidad	1.856,33 €	50,00 €	1.906,33 €	1.906,33 €	1.906,33 €	26.688,69 €	1.906,33 €
	Coordinador del Equipo de Comunicación y diseño Gráfico y Editorial	1.856,33 €	50,00 €	1.906,33 €	1.906,33 €	1.906,33 €	26.688,69 €	1.906,33 €
	Coordinador de la Carta Europea de Turismo Sostenible	1.856,33 €	50,00 €	1.906,33 €	1.906,33 €	1.906,33 €	26.688,69 €	1.906,33 €
Grupo 2. Dinamización de los Espacios Naturales Protegidos	Dinamizador socioeconómico de los Espacios Naturales Protegidos	1.840,24 €	50,00 €	1.890,24 €	1.890,24 €	1.890,24 €	26.463,37 €	1.890,24 €
Grupo 3. Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	Coordinador del Equipo de Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.777,20 €	50,00 €	1.827,20 €	1.827,20 €	1.827,20 €	25.580,83 €	1.827,20 €
	Informador - Guía - Educador Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.347,10 €	50,00 €	1.397,10 €	1.397,10 €	1.397,10 €	19.559,37 €	1.397,10 €
Grupo 4. Comunicación y Diseño Gráfico y Editorial	Gestor y Administrador de redes sociales y comunicación y contenidos multimedia	1.373,07 €	50,00 €	1.423,07 €	1.423,07 €	1.423,07 €	19.923,02 €	1.423,07 €
	Técnico en Diseño, Maquetación Gráfica, Marketing, Publicidad y Artes Gráficas	1.373,07 €	50,00 €	1.423,07 €	1.423,07 €	1.423,07 €	19.923,02 €	1.423,07 €
Grupo 5. Administración	Oficial Administrativo	1.373,07 €	50,00 €	1.423,07 €	1.423,07 €	1.423,07 €	19.923,02 €	1.423,07 €



TABLA SALARIAL CONVENIO AÑO 5								
PUESTO DE TRABAJO		Salario Base	Complemento Profesional	Salario Mensual	Paga Extra de Navidad	Paga Extra de Navidad	Salario Bruto Anual (14 pagas)	Salario Bruto Mensual
Grupo 1. Coordinación de Proyectos	Coordinador de los Servicios de Calidad	1.954,51 €	50,00 €	2.004,51 €	2.004,51 €	2.004,51 €	28.063,16 €	2.004,51 €
	Coordinador del Equipo de Comunicación y diseño Gráfico y Editorial	1.954,51 €	50,00 €	2.004,51 €	2.004,51 €	2.004,51 €	28.063,16 €	2.004,51 €
	Coordinador de la Carta Europea de Turismo Sostenible	1.954,51 €	50,00 €	2.004,51 €	2.004,51 €	2.004,51 €	28.063,16 €	2.004,51 €
Grupo 2. Dinamización de los Espacios Naturales Protegidos	Dinamizador socioeconómico de los Espacios Naturales Protegidos	1.937,59 €	50,00 €	1.987,59 €	1.987,59 €	1.987,59 €	27.826,23 €	1.987,59 €
Grupo 3. Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	Coordinador del Equipo de Información y Educación Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.871,30 €	50,00 €	1.921,30 €	1.921,30 €	1.921,30 €	26.898,24 €	1.921,30 €
	Informador - Guía - Educador Ambiental de los Espacios Naturales Protegidos	1.419,05 €	50,00 €	1.469,05 €	1.469,05 €	1.469,05 €	20.566,67 €	1.469,05 €
Grupo 4. Comunicación y Diseño Gráfico y Editorial	Gestor y Administrador de redes sociales y comunicación y contenidos multimedia	1.446,36 €	50,00 €	1.496,36 €	1.496,36 €	1.496,36 €	20.949,06 €	1.496,36 €
	Técnico en Diseño, Maquetación Gráfica, Marketing, Publicidad y Artes Gráficas	1.446,36 €	50,00 €	1.496,36 €	1.496,36 €	1.496,36 €	20.949,06 €	1.496,36 €
Grupo 5. Administración	Oficial Administrativo	1.446,36 €	50,00 €	1.496,36 €	1.496,36 €	1.496,36 €	20.949,06 €	1.496,36 €