

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10160 *Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO) (Código de convenio: 90101912012014), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2019, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las organizaciones sindicales USO, UGT y CSIF, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de junio de 2019.–El Director general de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL (GINSO)

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales.

El presente Convenio se suscribe por la Dirección de la Asociación y los sindicatos USO, CSIF y UGT con la voluntad de conseguir el desarrollo sostenible de GINSO, pero siempre desde una perspectiva de orientación a los usuarios, los trabajadores y el resto de miembros de la Asociación. Las partes signatarias de este convenio comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad, y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

En este sentido, la justicia social, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la transparencia son los principios que han regido las negociaciones del presente Convenio colectivo.

Por otra parte, se ensalzan valores como el respeto o la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores. Es por ello que la conciliación de la vida profesional y

familiar, la desconexión digital y el rechazo al acoso, entre otros, juegan un papel fundamental en la regulación del presente Convenio, encontrándose muy activamente en las disposiciones del mismo.

Como resultado de esta visión compartida se ha obtenido el actual marco de condiciones de trabajo de GINSO y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

El mantenimiento del empleo ha venido siendo la práctica habitual y una de las máximas prioridades de la Asociación a lo largo de los años. Es intención de ambas partes, siempre que la situación económica así lo permita, continuar con esta línea de actuación, para lo cual se reconoce la negociación colectiva y el diálogo social como procedimientos idóneos para la adopción de cualquier medida laboral.

Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora y de utilización de mecanismos paccionados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que eventualmente fueran necesarios, sin que los mismo deban llegar a suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de los empleados que resulten afectados.

La Comisión Negociadora del presente convenio colectivo ha sido constituida por las representaciones de los trabajadores y con sindicatos con legitimación inicial suficiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, la representación sindical firmante supera la mayoría de los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, la buena fe y el respeto hacia la totalidad de las personas que forman parte de esta Asociación han estado presente durante todo el proceso de negociación entre las partes firmantes.

Por ultimo debemos señalar que, con el fin de evitar extensiones innecesarias y de no añadir mayor complejidad a la redacción del presente Convenio, se acude al género masculino para englobar a las trabajadoras y trabajadores de la Asociación, dado su carácter inclusivo gramaticalmente, y sin que ello suponga la ignorancia de la diversidad existente.

TÍTULO 1

Ámbitos y disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre GINSO y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el mismo, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio tendrá su ámbito de aplicación en todos los centros de trabajo de GINSO dentro del territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio colectivo todos los trabajadores que prestan sus servicios en GINSO en los ámbitos funcional y territorial especificados en los artículos 1 y 2 anteriores.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio a:

- a) Directores, Directores técnicos y Subdirectores de los Centros y Programas, a excepción del régimen disciplinario.
- b) El Personal subcontratado, el cual se regirá por el convenio aplicable a su empresa.

c) Los miembros de comunidades religiosas que no mantengan relación de carácter laboral.

d) El personal funcionario y laboral al servicio de la administración del Estado, de las administraciones autonómicas, ciudades autónomas, diputación provincial, municipales y cabildos que realicen sus funciones o actividades en Centros de trabajo gestionados por GINSO.

e) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los Centros de la Asociación y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.

f) El voluntariado social, según la definición otorgada por la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

g) Finalmente, se excluye de forma expresa del ámbito funcional del presente convenio a aquellos menores y/o jóvenes internados que mantengan una relación de carácter laboral en los distintos talleres productivos o programas que se desarrollen dentro de los Centros educativos de medidas judiciales. Éstos, estarán sujetos a lo dispuesto en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales, aplicable en los Centros específicos para menores infractores de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o, en su defecto, por la normativa que sea aplicable.

Artículo 4. Vigencia y duración.

1. El presente Convenio tendrá vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2021, entrando en vigor una vez firmado por ambas partes, con independencia del momento de su presentación y registro ante la autoridad laboral y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

2. Las previsiones de contenido económico se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

3. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Negociadora del Convenio se reunirá al objeto de adecuar la norma convencional a la nueva situación.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo.

La denuncia, sea total o parcial, se realizará mediante comunicación escrita a la otra parte y se registrará en la Administración correspondiente con una antelación mínima de dos meses y no antes de cuatro meses antes del vencimiento del mismo. En el caso de que la denuncia del Convenio sea parcial, la parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la comisión negociadora en plazo no superior a un mes desde la fecha de la denuncia del Convenio.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que se produzcan en el proceso negociador a la mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior, tanto en sus cláusulas obligacionales como en sus cláusulas normativas, manteniéndose expresamente su ultraactividad hasta que se alcance un acuerdo de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el caso de declararse nulo algún precepto del presente Convenio Colectivo, las partes estarán obligadas a negociar la sustitución del clausulado declarado nulo y todos aquellos afectados, por la redacción de uno nuevo.

Artículo 7. *Modificación de retribuciones salariales como consecuencia de cambios en las condiciones pactadas con las Administraciones Públicas.*

Las partes convienen que, tratándose GINSO de una asociación sin ánimo de lucro cuyos ingresos dependen casi exclusivamente de los abonos realizados por las Administraciones Públicas, cualquier modificación relevante de las cuantías a percibir de las mismas, supondrá justa causa económica para modificar las tablas salariales establecidas en este convenio.

Por ello, en el supuesto de que cualquiera de las Administraciones Públicas modifique las condiciones económicas que retribuyen la labor desarrollada por GINSO de forma relevante, o para el caso de que se produzcan cambios legislativos en el sector en que opera la Asociación y vea ésta aumentados o reducidos sus costes de forma directa o indirecta, las retribuciones pactadas en el presente Convenio se tendrán que modificar de forma equivalente, debiendo articularse esta modificación siguiendo el procedimiento establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a la vista de lo señalado en el párrafo anterior.

En este supuesto, la Dirección de GINSO se lo notificará formalmente a la Comisión Paritaria y, simultáneamente, notificará el inicio del periodo de consultas al Comité Intercentros, con quién deberá desarrollarse dicha negociación con la finalidad de alcanzar un acuerdo sobre la forma de corregir, al alza o a la baja, las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

En el caso de que no se alcance un acuerdo en el seno del Comité Intercentros y de conformidad con lo previsto en el art. 82.3, párrafo 7.º del Estatuto de los Trabajadores, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, quien adoptará una decisión definitiva o, de no acordarse tal solución, autorizará a la Asociación para someter el conflicto a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos.

La Asociación aportará la documentación que justifique la necesidad de adopción de las medidas.

Será preceptivo levantar acta a la finalización de cada una de las sesiones de negociación que se realicen durante el periodo de consultas.

Artículo 8. *Revocación de pactos colectivos anteriores y de costumbres o prácticas de Empresa.*

El presente convenio sustituye y deja sin efecto, en lo menester, cualquier otro acuerdo colectivo de carácter escrito o verbal, decisión unilateral de efectos colectivos, costumbre o práctica de empresa que viniera aplicándose en cualquier materia hasta la entrada en vigor del presente convenio en la Asociación de modo que con efectos del día de publicación en el BOE del presente Convenio, las condiciones de trabajo vendrán íntegramente reguladas por las disposiciones previstas en el presente convenio y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Estatuto de los Trabajadores») y demás legislación concordante.

Artículo 9. *Absorción, compensación y condición más beneficiosa.*

1. El presente Convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores en materia retributiva salarial o extrasalarial, bien a

través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la Asociación.

2. Si las condiciones económicas retributivas, salariales o extrasalariales, que se vinieran disfrutando por los trabajadores en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables, en lo que excede a las convencionales.

3. La cuantía resultante de las diferencias de las condiciones generales en materia retributiva, salarial o extrasalarial que se venían disfrutando hasta el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se mantendrá como un complemento personal que será compensable, absorbible y no revalorizable.

Artículo 10. *Sigilo profesional.*

Por la naturaleza de los Centros gestionados por la Asociación, así como por las actividades desarrolladas en ellos, todos los trabajadores deben guardar sigilo profesional. En particular, respecto a la información:

a) Que tuviese acceso el personal con funciones designadas, con ocasión del trabajo que realizan como representantes de la Comisión paritaria, Comité Intercentros, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria de Formación y cualesquiera otras que se creen, les serán de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

b) De interés estratégico, económico o mercantil accesible para organizaciones patronales, sindicales o profesionales a través de miembros vinculados a ellas.

c) De carácter personal contenido en archivos gestionados por la entidad.

d) Los que sean referidos expresamente.

TÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 11. *Definición.*

La organización del trabajo será competencia exclusiva de la Asociación, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información o negociación reconocidos a los trabajadores en el presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

a) La adecuación de la plantilla que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo a los parámetros y requerimientos establecidos por las Administraciones Públicas.

b) La racionalización y mejora de los procesos educativos.

c) La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.

d) La profesionalización y promoción.

e) La formación y reciclaje del personal.

f) La eficacia en el trabajo y la eficiencia en el uso de todos los recursos.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional es una de las características del sector, la determinación de la cual corresponde a la facultad organizativa de la Asociación, al efecto de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura de los programas.

No obstante, los cambios de lugares de trabajo determinados por esta movilidad no se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de la Asociación, y sólo se pueden realizar por estrictas razones de servicio e informando a los representantes legales de los trabajadores.

2. Movilidad funcional interna al grupo profesional.

Un trabajador sólo podrá desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional en caso de que este tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas por este convenio colectivo para ejercer dicho puesto de trabajo.

3. Movilidad funcional externa al grupo profesional:

A) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente: Cuando se encomiende al trabajador, siempre con causa justificada de carácter técnico y organizativa, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis (6) meses durante un año u ocho (8) meses en dos (2) años, el trabajador será reclasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

B) Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente: Si existiesen causas técnicas u organizativas de carácter imprevisible, perentoria y justificada y la Asociación precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días manteniéndosele la retribución.

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, sin que quepa en ningún caso la movilidad geográfica internacional, salvo acuerdo con el trabajador.

Como norma general los trabajadores serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un Centro de trabajo determinado. Excepcionalmente, la Asociación podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores a Centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador afectado, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Asociación al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta (30) días a la fecha de su efectividad.

Artículo 14. *Posibilidad de volver al Centro de origen.*

Los desplazamientos temporales conllevarán la reserva de puesto de trabajo en el Centro o programa de origen.

Cuando desaparezcan las causas que motivaron el traslado, el trabajador regresará a su Centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este Centro cese su actividad, la Asociación y el trabajador acordarán con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores y trabajadoras el nuevo Centro de destino.

Si en el Centro de origen del trabajador trasladado, se produjera una vacante de su mismo puesto de trabajo, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

Artículo 15. *Desplazamientos temporales.*

1. Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de doce (12) meses en un periodo de tres (3) años, o hasta doce (12) meses continuados. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador.

En el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador, cuya duración sea superior a tres (3) meses, será informado por escrito por la Asociación o entidad con una antelación de quince (15) días laborables; cuando el traslado sea por un tiempo inferior a tres meses (3), será informado el trabajador con una antelación de diez (10) días laborables a la fecha de su efectividad.

2. Los trabajadores desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco (5) días laborables, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres (3) meses, corriendo los gastos de viaje a cuenta de la Asociación.

3. Previo acuerdo con el trabajador e informada la representación de los trabajadores, se establece la posibilidad de acumular los descansos semanales para disfrutarlos en el lugar de residencia del trabajador trasladado, correspondientes a los periodos de 2 semanas, siempre que los pliegos de condiciones de los contratos o convenios con las Administraciones Públicas así lo permitan.

4. La Asociación abonará al trabajador las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal, atendiendo a lo dispuesto en el capítulo «Gastos y otros».

Artículo 16. *Traslados permanentes.*

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los doce (12) meses continuados, o es superior a doce (12) meses en un periodo de tres (3) años. El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado permanente del trabajador o trabajadora, la decisión deberá ser notificada por escrito, por la Asociación al trabajador, así como a sus representantes legales del Centro si los hubiese, con una antelación mínima de treinta (30) días a la fecha de su efectividad.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea trasladado, éste percibirá una compensación única por traslado de trescientos (300) euros.

En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, el trabajador percibirá la compensación por traslado y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales.

Si por traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de domicilio habitual y, el otro fuera trabajador también de la misma Asociación, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 17. *Solicitud voluntaria de cambio de Centro de trabajo.*

Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la Asociación, sin que exista la obligación por parte de GINSO de atender dicha solicitud ni derecho de los trabajadores de compensar al trabajador que solicite el cambio.

TÍTULO 3

Contratación y formación

CAPÍTULO I

Contratación

Artículo 18. *De la contratación en general.*

El sistema de contrataciones y provisión de vacantes se regirá por los principios inspiradores de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y capacidad.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito y triplicado, y quedarse un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y con entrega a los representantes legales de los trabajadores, la copia básica del mismo.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento. Así como lo recogido en el presente Convenio colectivo.

Artículo 19. *Modalidades de contratación.*

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

Contratación indefinida:

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

El personal admitido en la Asociación sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral.

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

A los supuestos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Contratación temporal:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Para obra o servicio determinado: Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la Asociación, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios, subvenciones, contratos, licitaciones y otras formas de contratación que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente.

Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que

resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contratos.

En el supuesto de que la duración del contrato de obra sea superior a 24 meses, éste se transformará automáticamente en indefinido, con las consecuencias que de ello se deriven.

2. Por circunstancias excepcionales de la producción: Cuando las circunstancias del sector de reforma juvenil, o acumulación de necesidades, que tengan carácter excepcional. Este contrato de trabajo, estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será la prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por interinidad o sustitución: Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en periodo de prueba, nacimiento, riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos.

4. Contrato en prácticas: Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o dentro de los 7 años siguientes en el supuesto de trabajadores con discapacidad.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos (2) años ni ser inferior a seis (6) meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El período de prueba, no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y dos meses para titulados superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la Asociación entregará al trabajador un certificado en el que constará la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador continuase en la Asociación no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador será la fijada para su puesto en el presente convenio colectivo.

En lo no establecido en el convenio colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

5. Contrato para la formación y el aprendizaje: El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Este contrato se podrá concertar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de tres (3) años ni ser inferior a seis (6) meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 75%, durante el primer año o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno ni trabajos a turnos.

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador continuase en la Asociación no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será proporcional al tiempo de trabajo efectivo conforme a lo establecido para su puesto en el presente convenio.

En lo no establecido en el convenio colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Contrato de relevo.*

La Asociación podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la Asociación contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador relevado.

En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La Asociación ampliará simultáneamente la jornada al trabajador contratado de relevo.

El trabajador relevado podrá solicitar a la Entidad la acumulación de la jornada parcial en un único periodo, siendo discrecional para ésta la aceptación de la misma.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la Asociación.

Artículo 21. *Período de prueba.*

1. De acuerdo con el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá establecerse por escrito un período de prueba para el personal de nuevo ingreso con

sujeción a los límites de duración establecidos en el presente Convenio Colectivo. Dichos límites de duración son los siguientes, según el grupo profesional:

- a) Personal de los grupos 1 y 2: Seis (6) meses.
- b) Personal de los grupos 3 y 4: Dos (2) meses.
- c) Personal de Servicios Generales: Dos (2) meses.

2. Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la Asociación podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

3. Terminado el período de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la Asociación, computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, únicamente podrá celebrarse con dicho trabajador un periodo de prueba de tiempo equivalente al que reste por cumplir de haberse celebrado con un trabajador fijo sin que, en ningún caso, el periodo de prueba celebrado con el contrato temporal y el correspondiente al contrato indefinido pueda superar los periodos señalados en las letras a), b) y c) anteriores.

El trabajador que haya pasado un período de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo no se verá sometido a otros períodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador cambie de puesto de trabajo, y no supere el período de prueba de este nuevo puesto, volverá a reincorporarse a su anterior puesto.

Artículo 22. *Interrupción del periodo de prueba.*

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

Artículo 23. *Reserva de plazas para personas con discapacidad.*

La Asociación reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad, a tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 42 de la Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y disposiciones vigentes.

La Asociación, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 24. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

Para toda vacante y puesto de nueva creación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la Asociación, conforme a los criterios de selección que GINSO establezca en cada caso. De resultar la promoción interna vacante o desierta, se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

CAPÍTULO II

Ceses

Artículo 25. *Cese voluntario.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Asociación vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un período de antelación mínimo de quince (15) días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre que quede demostrado la imposibilidad del preaviso.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 26. *Principios generales y creación de la Comisión de Formación.*

1. De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Asociación o por otros organismos.

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

3. La formación, capacitación y promoción del trabajador que preste sus servicios en la Asociación, de acuerdo con las necesidades de la misma, será accesible para todos los trabajadores, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

4. La formación en la Asociación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización de cometidos o funciones específicas dentro de la actividad propia del Centro o Programa.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita el acceso a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.
- f) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
- g) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la actividad de la Asociación o a la atención efectiva de los colectivos atendidos.

Artículo 27. *Comisión paritaria de formación.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan la constitución de una Comisión paritaria de formación compuesta por ocho (4) miembros, cuatro (4) por la parte social, designados por el Comité Intercentros, y cuatro (4) por parte de la Asociación, todos ellos con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical.

2. Las reglas de funcionamiento de la mencionada Comisión paritaria de formación se regirá por el Reglamento que se cree a tal efecto. Para ello se establece:

a) Los acuerdos se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes que componen la Comisión, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

b) Se señala como domicilio de la Comisión paritaria de formación inicialmente los locales la oficina principal de la Asociación en Madrid, en la calle Cea Bermúdez, número 66, escalera izquierda, piso 2.º letra E, código postal 28003 de Madrid. La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco (5) días naturales desde la fecha de la recepción.

c) En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión nos remitimos al apartado «Gastos y otros» del presente Convenio.

Artículo 28. *Criterios de selección para la asistencia a cursos y certificados de asistencia y aprovechamiento.*

1. Tendrán preferencia para la asistencia a cursos de formación organizados por la Asociación, los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o que puedan desarrollarlas en un futuro próximo, según las necesidades organizativas de la Asociación.

2. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 29. *Permisos individuales de formación.*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. Las acciones formativas, aprobadas, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa con los siguientes puntos:

a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.

e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

f) La duración del permiso no sobrepasará las doscientas (200) horas al año.

Teniendo en cuenta las horas de formación incluidas dentro de la jornada anual conforme se establece en el párrafo segundo del artículo 45 del presente Convenio.

2. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Asociación tienen derecho a un permiso retribuido de veinte (20) horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de GINSO, acumulables por un periodo de hasta cinco (5) años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del plan de formación correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la Asociación a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y Asociación.

Artículo 30. *Adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

La Asociación, por este Convenio, se adhiere al IV Acuerdo Nacional de Formación (BOE n.º 73, de 27 de marzo de 2006), y sucesivos en todo lo no regulado en el presente Capítulo o Reglamento a desarrollar en la materia.

Artículo 31. *Incentivo a la formación.*

Todos aquellos trabajadores que acrediten que han finalizado un curso académico completo –según el plan de estudios en vigor– de unos estudios universitarios reglados, tras la acreditación documental del mismo en el Centro/Programa que preste servicios, recibirá una gratificación única de 250 € brutos.

TÍTULO 4

Participación de los trabajadores

CAPÍTULO I

Comisión Paritaria

Artículo 32. *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes convienen someter a la Comisión paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes.

Artículo 33. *Composición de la Comisión paritaria.*

Esta Comisión estará compuesta por ocho (8) miembros, cuatro (4) por la parte social, elegidos de entre los miembros del Comité Intercentros, y cuatro (4) por parte de la Asociación, todos ellos con sus respectivos suplentes; se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión paritaria provengan preferentemente de la Comisión Negociadora del presente convenio.

Artículo 34. *Funciones de la Comisión paritaria.*

1. Como órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo. Ambas partes convienen someter a la Comisión paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o

interpretación del Convenio, así como los calendarios labores en que no se haya llegado acuerdo en el seno de los Centros de trabajo, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes y teniendo los mismos fuerza de convenio.

2. Como órgano de interpretación del convenio a la vista de los cambios que se puedan producir en la legislación laboral. En el marco de esta función, si la comisión paritaria considerara necesario que se realizasen cambios en el texto del convenio, estará facultada para convocar a la Comisión Negociadora del mismo con el fin de que, en su caso, realice las modificaciones que considere oportunas.

3. Como órgano de conciliación y mediación de las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, inaplicación del régimen salarial del convenio, movilidad geográfica, funcional y despido colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Comisión paritaria deberá emitir sus resoluciones en el término máximo de los 7 días hábiles siguientes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud, salvo en el trámite relativo a las acciones judiciales, que será de quince (15) días.

En caso de existir conflicto de carácter colectivo y exista desacuerdo en sede de la Comisión paritaria, las partes convienen acudir y someter tal discrepancia al órgano competente según el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC).

Artículo 35. *Funcionamiento de la Comisión paritaria.*

1. La constitución de la Comisión paritaria se hará dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de estas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes.

2. Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Asociación y representación de los trabajadores firmantes del convenio. En lo relativo a la representatividad de la parte social, los votos tendrán carácter ponderado atendiendo a la representatividad de cada Centro de trabajo. Se recogerán los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera.

3. Cuando se trate de interpretación de este convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo.

Los acuerdos serán publicados en los Centros de trabajo notificándose, previamente, a las partes afectadas.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

4. Se señala inicialmente como domicilio de la Comisión paritaria la oficina principal de la Asociación en Madrid, en la calle Cea Bermúdez, número 66, escalera izquierda, piso 2.º letra E, código postal 28003 de Madrid.

La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco (5) días laborables desde la fecha de recepción.

La Comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes ante los siguientes supuestos:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Conciliación y/o mediación en la aplicación del Convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de diez (10) días hábiles a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión. Si en atención a la complejidad de los temas a tratar fuera necesaria la asistencia técnica por asesores a los miembros

de la Comisión paritaria, la parte que quiera verse asistida deberá comunicarlo a la otra con la antelación suficiente. El número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

5. Cualquier discrepancia respecto de la interpretación o aplicación de un artículo del convenio tendrá que ser sometida con carácter previo al inicio de cualquier acción administrativa o judicial individual o colectiva a la Comisión, quien deberá pronunciarse sobre la controversia en el plazo de los siete días hábiles siguientes, abriendo la vía judicial una vez transcurrido dicho plazo o si no hubiera acuerdo en el seno de la Comisión.

6. El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la Comisión paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto, razones y fundamentos que entiende el proponente que le asiste y propuesta y/o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto.

7. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión se estará a lo establecido en el apartado de «Gastos y otros».

CAPÍTULO II

Comité Intercentros

Artículo 36. *Comité Intercentros.*

Las partes acuerdan la creación del Comité Intercentros en el plazo máximo de quince (15) días laborables a partir de la firma del presente convenio. Para la elección de miembros de dicho Comité se guardará tanto la proporcionalidad de los sindicatos como la proporcionalidad de los Centros de trabajo, en relación con el número total de trabajadores a los que cada uno de ellos representen.

En número de integrantes del Comité Intercentros será de siete (7) miembros.

En el momento de su creación se aprobará un Reglamento que regule el procedimiento de adopción de decisiones que, en todo caso, deberá llevarse a cabo con la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores afectados.

Artículo 37. *Funciones del Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros tiene la competencia de intervenir ante la Junta Directiva de la Asociación, para asegurar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo y deberá ser informado y sobre cualquier decisión que afecte a la organización del trabajo, jornada, horario, régimen de turnos, sistemas de remuneración y condiciones de empleo.

Le corresponde al Comité Intercentros la negociación colectiva, cuando afecte a trabajadores de más de un Centro o programa de la propia Asociación, así como la legitimidad para negociar en nombre de la totalidad de trabajadores en los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o movilidad geográfica de carácter colectivo, en los de inaplicación de condiciones del convenio o en los procesos de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o despido colectivo.

TÍTULO 5

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 38. *Compromiso global de la organización.*

La Asociación y sus trabajadores se comprometen a cumplir con lo previsto en la normativa vigente en materia de seguridad y salud, fundamentalmente en el marco de la Ley 31/1995, de 18 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) y demás disposiciones concordantes que la modifican o la desarrollan; así como todas aquellas normas que de manera directa o indirecta afectan a la seguridad o a la salud de trabajadores, usuarios y demás personas concurrentes en los Centros de trabajo gestionados por la asociación, como por ejemplo visitas, vecinos, contratas y subcontratas.

Intentando evitar redundancias con lo citado en el apartado anterior, el presente Título define y matiza con carácter reglamentarios, aspectos complementarios propios de la organización laboral y de las características de los Centros de trabajo, cuyo incumplimiento puede surtir los efectos previstos el R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), o bien, en el Estatuto de los Trabajadores.

La Asociación y sus trabajadores se comprometen en colaborar con la implantación de sistemas de gestión que pudieran ser certificables (calidad, seguridad y salud, medio ambiente, inocuidad de alimentos, seguridad vial, responsabilidad social corporativa, eficiencia energética, etc). Se evitarán los problemas de normalización derivados de cuestiones meramente locales de los Centros de trabajo, dedicándose esfuerzos para que los procedimientos tengan carácter global en la organización, sirviendo al mayor número de Centros o trabajadores y para que se dicten el menor número de instrucciones específicas por Centro.

Dirección y trabajadores de Centros o programas facilitarán las acciones de verificación interna establecidas para la supervisión del grado de implantación y cumplimiento de todos los planes que organizan la actividad preventiva en materias que afectan a la seguridad y salud (prevención de riesgos laborales, prevención y control de legionelosis, seguridad e higiene alimentaria, ATEX, etc.).

Se hará uso de los recursos materiales y técnicos aportados por las MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO en aquellos aspectos cuyos resultados beneficien de manera general a la entidad o al mayor número de trabajadores, como por ejemplo en la adopción de medidas preventivas que incidan sobre los factores de riesgo responsables de la mayor parte de la siniestralidad registrada.

El incumplimiento de las funciones generales, específicas o designadas en materia de seguridad y salud, serán consideradas siempre como falta grave. Cuando dichos incumplimientos puedan afectar a la salud de otras personas o de la integridad de las instalaciones y equipos, podrá elevarse el grado a muy grave en el proceso sancionador que pudiera tener lugar. A nivel de entidad o Centro, dichos procesos tendrán como referencia la LISOS y deberán estar recogidos estatutariamente en caso de pertenecer a una mancomunidad.

Artículo 39. *Comité de Seguridad y Salud Intercentros (CSSI).*

Se constituye el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de GINSO al amparo del artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este CSSI es el destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Asociación en materia de prevención que afecten globalmente a todos los centros.

Estará compuesto por ocho (8) miembros, cuatro (4) por la parte social - la designación de los miembros se realizará preferentemente de entre los componentes de los comités de seguridad y salud de los centro y/o delegados de prevención- y cuatro (4)

por parte de la Asociación, todos ellos con sus respectivos suplentes. Además, contará siempre con el asesoramiento del Servicio de Prevención.

El CSSI tendrá las funciones que le asigna a los Comités de Seguridad y Salud la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que se trate de cuestiones que afecten a varios centros. Entre otros temas, debatirá en su seno los temas relacionados con el vestuario laboral, equipos de protección personal, pruebas a realizar en los reconocimientos médicos a los trabajadores, campañas de seguridad a realizar a nivel nacional, Planificación de Acciones Preventivas a realizar a nivel de Grupo, análisis de los accidentes laborales graves o muy graves, etc.

Las cuestiones que sean debatidas en el seno del CSSI no serán tratadas, excepto a título informativo, en el seno de los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo.

El Servicio de Prevención presentará al CSSI la Memoria Anual de Actividades Preventivas y la Planificación de Acciones Preventivas que, a nivel global, vayan a realizarse cada año.

Los Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo seguirán teniendo su funcionamiento normal, remitiendo copia de las Actas de sus reuniones a los componentes del CSSI.

El CSSI se reunirá con periodicidad semestral y siempre que por razones justificadas lo solicite alguna de las partes.

Artículo 40. *Prevención del acoso y de la violencia en el trabajo.*

La identificación de las situaciones de acoso o de violencia se llevará a cabo de conformidad con el protocolo de acoso con el que cuenta la Entidad y/o de las comunicaciones de riesgos efectuadas por trabajadores afectados. En ambos casos se garantizará la confidencialidad del origen de la información por parte de los técnicos del servicio de prevención durante la prospección de datos de partida. Dicha comunicación particular podrá realizarse mediante:

- a) Buzón destinado para comunicaciones de riesgos o sugerencias de mejora. Si existe y si garantiza el anonimato del comunicante.
- b) Comunicación escrita o verbal a la Dirección del Centro o al Servicio de Prevención, a voluntad del trabajador.

Con el fin de determinar si se trata de un caso de acoso o violencia en el trabajo, teniendo conocimiento de dichas comunicaciones o a petición de la dirección del Centro o entidad, el Servicio de Prevención elaborará un informe aplicando los criterios técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo. Así mismo, propondrá medidas a tenor de lo sugerido por las Guías incluidas en el citado criterio técnico. Será el Coordinador de Recursos Humanos de la entidad, quien determine cuáles son de aplicación. Tanto Asociación como trabajador dispondrán de una copia del informe evacuado en previsión de futuras acciones de orden jurisdiccional.

Como procedimiento de gestión interna de conflictos, se asume la prevista en la citada Guía adjunto a los criterios técnicos de la ITSS relativa a la mediación de órgano neutral entre Asociación y trabajadores, siendo en este caso asumida por el Servicio de Prevención.

Artículo 41. *Condiciones de trabajo.*

Las condiciones de trabajo vienen definidas, entre otras, por las características de los lugares de trabajo, actividades o tareas, equipos o instalaciones, productos o sustancias, así como por las características singulares de la relación del trabajador con su puesto.

Para la realización de la evaluación de riesgos y su mantenimiento actualizado, los responsables de Centros o programas facilitarán al servicio de prevención la accesibilidad a la información que define las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en la LPRL y LISOS.

El Servicio de Prevención colaborará activamente con el Área de Recursos Humanos, así como con la dirección de Centros o Programas para la confección de descripciones de puestos de trabajo que permita una evaluación de riesgos actualizada, así como una normalización del catálogo para el conjunto de la organización, facilitando la adaptación de puestos a trabajadores, o bien la movilidad funcional o geográfica de éstos para garantizar condiciones compatibles con sus características personales.

Artículo 42. *Trabajadores de grupos especiales de riesgo.*

Se consideran trabajadores especialmente sensibles a aquellos que por sus características personales, estado biológico o por su discapacidad (física, psíquica o sensorial) requieran un mayor nivel de protección. Entre otros supuestos se incluyen:

- a) Trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en período de lactancia.
- b) Trabajadores menores de edad.
- c) Discapacidad temporal o permanente.
- d) Trabajadores de edad avanzada.
- e) Sensibilización a determinados agentes.
- f) Vulnerable por convalecencia o por tratamiento médico invalidante para ciertas tareas.
- g) Estado biológico (enfermedad, cansancio, inmunodeficiencia, etc.).
- h) Especial predisposición o susceptibilidad.
- i) Falta de experiencia o por reciente incorporación.
- j) Cualquier otro que pueda implicar en el desarrollo de su actividad laboral una mayor situación de peligro.

Los trabajadores pertenecientes a estos grupos deberán comunicar de manera fehaciente y en el menor plazo posible su situación a la entidad, que mantendrá la confidencialidad de los datos. Lo comunicarán a la dirección de los Centros o Programas, o al técnico de prevención de centro y siempre al médico especialista en medicina del trabajo del Servicio de Prevención Ajeno contratado por la entidad. A continuación, en función de los tipos de limitaciones que se determinen, se realizarán las siguientes acciones:

- a) El servicio de prevención propondrá medidas de adaptación o restricción del puesto de trabajo mediante informe técnico sobre condiciones individuales del trabajador afectado, equivalente a una evaluación de riesgos adicional.
- b) La dirección del Centro o Programa comunicará al trabajador dicha adaptación, y si esta no es posible, la reubicación del trabajador a un puesto compatible con su estado; y si finalmente tampoco es viable, el tipo de suspensión (temporal o incompetencia sobrevenida) para apartarlo de dichas condiciones.

Para facilitar la reubicación de las trabajadoras durante su embarazo, parto reciente o lactancia, los Centros o programas dispondrán de una relación de puestos exentos de riesgos compatibles con dicho estado. En este caso, también se hará constar el nivel de exposición previsto ante dichas situaciones peligrosas.

Los padres, tutores o unidades de tutela que intervengan en la contratación de trabajadores menores de edad, serán igualmente que éstos, informados sobre el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como de la justificación formativa que pueda implicar la exposición puntual ante su tutor, de riesgos controlados de algunas condiciones restringidas a este colectivo.

Artículo 43. *Integración de la prevención y extensión de la cultura preventiva.*

No es posible la elusión de responsabilidades en materia de seguridad y salud, ya que todos los trabajadores en general, con independencia del puesto que ocupen, tienen

responsabilidades y funciones preventivas en sus Centros de trabajo, y que vienen definidas en sus respectivos planes, e incluso designadas expresamente.

Todo trabajador tiene la obligación de velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en su centro de trabajo en el ámbito de su puesto, así como extender la cultura preventiva entre los usuarios, visitantes o trabajadores de contrata con los que interactúe durante su jornada. Para ello, comunicarán los hechos que puedan constituir un peligro a las personas a su supervisor directo, incluyendo obligatoriamente las situaciones de paralización de la actividad por riesgo grave e inminente establecido por la LPRL.

Con independencia de los puestos a los que se le requiere capacitación técnica concreta, pueden existir trabajadores que desempeñen, temporal o permanentemente, tareas críticas en materia de seguridad y salud relacionadas con la contratación, supervisión de servicios o gestión de compras; cuyas decisiones deberán contar con el asesoramiento cualificado de recursos propios, o en su ausencia, de medios ajenos.

La extensión de la cultura preventiva es especialmente importante respecto a usuarios que desarrollen talleres prelaborales u ocupacionales que no guarden relación laboral con la entidad. La supervisión de las condiciones de seguridad sobre ellos recae sobre el personal educativo a su cargo. Independientemente, la entidad aplicará los requisitos que en materia de prevención de riesgos laborales se exijan expresamente para programas como: cursos de formación profesional, escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, o bien, para medidas judiciales de prestación de servicios en beneficio de la comunidad.

TÍTULO 6

Jornada, vacaciones y estructura retributiva

CAPÍTULO I

Jornada

Artículo 44. *Jornada y distribución horaria.*

1. La jornada anual de trabajo será de 1750 horas anuales, equivalentes a 38 horas y 30 minutos semanales.

No obstante, la jornada semanal ordinaria para todo el personal afectado por este convenio será de 37 horas y 30 minutos, pudiendo la Asociación utilizar la diferencia hasta la jornada máxima anual para el desarrollo de cursos de formación, así como reuniones informativas o de coordinación.

2. Sin perjuicio de lo establecido del punto anterior, se establecerán, entre otras, las siguientes especialidades:

a) Los trabajadores que desarrollen su prestación de servicios exclusivamente en fines de semana y festivos locales, autonómicos y nacionales, tendrán una jornada máxima anual de 1600 horas de trabajo, incluidas las vinculadas a cursos de formación y reuniones informativas y de coordinación. En el supuesto de que el trabajador pase a realizar funciones en jornada ordinaria, la jornada máxima anual se calculará proporcionalmente al tiempo desarrollado en cada una de ellas.

Siendo ambas partes conscientes de la necesidad objetiva de adoptar medidas que posibiliten la adecuación de la jornada de los trabajadores adscritos al turno de fin de semana a las especificidades derivadas de la prestación del servicio de reeducación y guarda de menores infractores, se pacta expresamente la posibilidad de realización de un turno especial de fin de semana consistente en la realización de dos jornadas laborales equivalentes y computadas como cuatro turnos de trabajo realizados durante los fines de semana, más un turno extra que se realizará entre el lunes y el viernes hasta alcanzar la jornada máxima semanal. La distribución horaria descrita de este turno

especial de fin de semana podrá variar mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

b) Los trabajadores que, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del presente convenio, desarrollen su prestación de servicios mediante un sistema de trabajo a turnos, distribuirán las 1750 horas anuales de jornada conforme a criterios diferenciados respecto al resto del personal.

Artículo 45. *Cambio de turno o jornadas entre compañeros.*

1. La dirección del Centro autorizará, previa justificación, los cambios de turnos o días libres con obligación de devolución cuando los trabajadores necesiten los días para realizar gestiones o asuntos personales que no entren en los supuestos contemplados el apartado de «Licencias retribuidas», siempre que las necesidades del Centro así permitan.

2. El trabajador podrá cambiar el orden de sus turnos o jornadas si lo permuta con otro trabajador de su grupo profesional que pueda realizar sus funciones, todo ello previa solicitud por escrito a la dirección del Centro donde se adscriban y de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- a) Será preceptiva la autorización del Director del centro.
- b) Como máximo se autorizarán cinco (5) cambios de turnos al mes, a compensar en el plazo máximo de sesenta (60) días naturales siguientes.
- c) No se podrán doblar más de dos (2) días consecutivos.
- d) Los cambios de turnos se autorizarán cerrados, de forma que en la solicitud consten las fechas de solicitud y devolución del cambio de turno.
- e) Al trabajador que sin causa justificada incumpla los cambios solicitados y concedidos, no se les autorizará posteriores cambios de turnos, en un periodo de, al menos seis (6) meses, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las posibles sanciones que puedan imponerse por tal conducta.
- f) Los cambios se solicitarán con una antelación mínima de siete (7) días laborables.

Artículo 46. *Fijación del calendario laboral.*

La Asociación elaborará en el primer trimestre del año, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, un calendario laboral interno en cada Centro que contemple lo siguiente:

- Días laborables y festivos.
- Descanso semanal.
- Horarios laborables y turnos de trabajo, en su caso.
- Vacaciones.
- El calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada Centro de trabajo.

Artículo 47. *Descanso semanal.*

Por las características de este sector la actividad se desarrollará de lunes a domingo. Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de descanso, al cual habrá que sumar las doce (12) horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se realizará preferentemente en sábado y domingo.

No obstante, y en atención a las características del puesto de trabajo, si no fuese posible el descanso semanal este se compensará con otros días que se podrán acumular en periodos superiores al semanal, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Jornada de trabajo nocturno.*

Se considera jornada en trabajo nocturno aquella que se comprende entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Además, se considera jornada en trabajo nocturno aquella que se realice en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquella que se prevea que pueda realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada anual.

De conformidad con el RD 311/2016, de 29 de julio, en relación con los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes, que tienen una limitación de jornada máxima de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas, la citada limitación no es aplicable a ninguno de los puestos ni trabajadores nocturnos sujetos por el presente convenio, al no existir riesgos especiales ni tensiones físicas o mentales importantes.

Artículo 49. *Adaptación de jornada en período estival.*

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del Centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo; durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año, la dirección de cada Centro podrá realizar, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores una acomodación de la jornada partida a jornada continua.

En todo caso y con el fin de que se cumpla la jornada laboral anual establecida en este Convenio, las horas reducidas podrán ser distribuidas a lo largo del resto del año.

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 50. *Vacaciones.*

1. El período o períodos de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la dirección de la Asociación y el trabajador, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el presente convenio.

2. Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de veintitrés días (23) laborables.

A efectos del cómputo de vacaciones para el personal adscrito al turno de fin de semana tendrán la consideración de días laborables de lunes a viernes.

3. En todo caso, todo el personal estará obligado a disfrutar los días de vacaciones en dos (2) periodos de diez días laborables consecutivos como mínimo, cada uno en un periodo de los señalados a continuación:

a) Periodo estival: periodo comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre de cada año.

b) Periodo invernal: periodo comprendido entre el 15 de enero al 31 de mayo, y el 1 de octubre al 15 de diciembre.

4. El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Artículo 51. *Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o suspensión del contrato por nacimiento.*

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Asociación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se

tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.

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 (18) meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO III

Estructura retributiva

Artículo 52. *El salario y su abono.*

El salario de los trabajadores está integrado por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo y en las cuantías que se precisan en el Anexo I y II, constituyendo el total de las remuneraciones que corresponden percibir al personal sujeto al presente convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente y abonándose mediante transferencia bancaria, u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores.

Artículo 53. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complemento Específico
- c) Complementos salariales.
- d) Pagas extraordinarias.

Artículo 54. *Salario base.*

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores, fijada para la jornada ordinaria de trabajo pactada en este convenio y a percibir en doce (12) mensualidades.

Artículo 55. *Complemento Específico.*

Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral en centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto. Su cuantía será la establecida en las tablas salariales para el personal de Reforma contenidas en el anexo I.

Artículo 56. *Complementos salariales.*

1. Complementos de puesto de trabajo: En adición al salario base, se establecen los siguientes complementos salariales de puesto de trabajo que se percibirán en la medida en que se realicen las funciones que los justifican, sin que dichos complementos tengan carácter consolidable:

a) Complemento de responsabilidad:

Los trabajadores que realicen funciones de responsabilidad de un determinado área o departamento, tendrán derecho a percibir un complemento de puesto de trabajo de 300 € brutos mensuales.

b) Complemento de tutor:

Los trabajadores que realicen funciones de tutoría y para ello sea expresamente nombrado por el Director del centro, tendrán derecho a percibir un complemento de puesto de trabajo de 160 € brutos mensuales.

c) Complemento de coordinación:

Los trabajadores que realicen funciones de coordinación general del Centro, ya sea de los equipos socio-educativos como de otros aspectos del Centro, tendrá derecho a percibir un complemento de puesto de trabajo de 300 € brutos mensuales.

d) Complemento coordinación adjunta:

El trabajador que realice funciones de auxilio o ayuda al coordinador tendrá derecho a percibir un complemento de puesto de trabajo de 100 € brutos mensuales.

e) Complemento de jefatura:

Aquellos trabajadores que realicen funciones de jefatura de los equipos de Técnico Auxiliar de Intervención (T.A.I.), cocina o mantenimiento, tendrá derecho a recibir un complemento de puesto de trabajo de 200 € brutos mensuales.

2. Complementos personales: Se denominarán complementos personales aquellos complementos percibidos por los trabajadores a título individual por encima de lo pactado en las tablas del convenio colectivo.

Artículo 57. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán en los seis meses anteriores, de acuerdo con los importes fijados en las tablas salariales y se harán efectivas antes del 30 de junio y del 20 de diciembre.

Artículo 58. *Horas extraordinarias.*

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

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

El valor de la hora extraordinaria tendrá un valor equivalente al valor de la hora ordinaria de trabajo que en su caso corresponda.

El valor de la hora ordinaria se calculará con la siguiente fórmula: salario anual dividido entre jornada efectiva de trabajo.

Se constituirá una bolsa de trabajo a fin de que aquellos trabajadores que estén interesados en realizar jornadas extraordinarias en los supuestos de bajas, vacaciones, excedencias, suspensiones y todo tipo de licencias, sean llamados por la Dirección de cada Centro/Programa para el desarrollo de las mismas.

La retribución de las jornadas se realizará en iguales términos a los expuestos sobre las horas extraordinarias en este mismo artículo.

La dirección de los Centros/Programas determinará las personas, jornadas y la forma de compensación, atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 59. Cobro durante el periodo de incapacidad temporal.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial, por cuenta de la Asociación GINSO la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta llegar al 100% del salario base del trabajador.

En el caso de que el accidente de trabajo sea consecuencia de una agresión física – directa o indirecta como consecuencia de una intervención- por parte de cualquiera de los menores de los Centros, el trabajador percibirá como complemento salarial, por cuenta de la Asociación GINSO la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta llegar al 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimo día de la baja el 60% de la base reguladora del mes anterior a su baja, en los días posteriores se estará a la que determine la legislación laboral vigente en el momento del hecho.

Para el caso de enfermedad común de carácter grave, el complemento salarial podrá alcanzar el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal, siempre y cuando así lo decida el Comité de Seguridad y Salud laboral previa propuesta del propio Comité, la dirección de un centro o el trabajador afectado.

Para el caso de hospitalización del trabajador, el complemento salarial alcanzará el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal, debiendo acreditarse documentalmente la hospitalización y siendo solo aplicable durante la hospitalización del trabajador.

Artículo 60. Premio por antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, cada trabajador podrá disfrutar de un (1) día libre de «asuntos propios» cuando cumplan los primeros 10 años de antigüedad.

A partir de los 10 años, por cada 5 años de antigüedad que se cumplan, el trabajador podrá disfrutar un (1) día de «asuntos propios».

Artículo 61. Prioridad aplicativa.

La estructura salarial establecida en el presente Convenio gozará de prioridad aplicativa frente a otros convenios sectoriales en tanto que rija la regla dispuesta en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores por la que se regula de prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa.

Si por exigencia de los requisitos de contratación de la Administración pública, o como consecuencia de cualquier disposición legal, reglamentaria u otra índole, dejara de regir la regla que otorga prioridad aplicativa al presente Convenio, las partes firmantes acuerdan la posibilidad de redistribuir las cuantías salariales previstas en las tablas salariales del presente convenio –incluidos los complementos personales y cualesquiera otros que perciban los trabajadores a título personal- entre los diferentes conceptos retributivos que llegasen a resultar de aplicación a efectos de converger en cuantía y forma con la norma que resultase de aplicación.

CAPÍTULO IV

Gastos y otrosArtículo 62. *Gastos.*

En los casos en los que la entidad no provea al trabajador directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento generados por razones laborales, la entidad abonará el importe de dichos gastos. La acreditación implica la presentación de los documentos que así lo justifiquen.

Excepcionalmente por causas justificadas se podrán aceptar límites de justificación superiores previo conocimiento y aceptación de la entidad.

- a) Media dieta: quince (15) euros.
- b) Dieta completa sin pernoctar: treinta y cinco (35) euros.
- c) Dieta completa pernoctando: ochenta y cinco (85) euros.

Artículo 63. *Gastos por uso de vehículo propio.*

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del Centro, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,22 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la Asociación. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

TÍTULO 7

Licencias y excedencias

CAPÍTULO I

LicenciasArtículo 64. *Licencias retribuidas.*

1. Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince (15) días naturales consecutivos en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente. El día del hecho causante está incluido en el permiso, quedando a elección del trabajador el momento de inicio del disfrute del mismo, antes o después del hecho causante.

b) Hasta tres (3) días laborables por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cuatro días laborales siempre que suponga un desplazamiento de más de 200 kilómetros de distancia desde el domicilio del trabajador.

En todo caso, los tres (3) días de licencia referidos en la presente letra deberán disfrutarse de forma consecutiva y siempre que se mantenga el hecho causante, no siendo necesario que el inicio de dicho permiso sea el día inmediatamente posterior al día en que se produzca el hecho de origen a la presente licencia (excepto el originado por fallecimiento de familiar).

En este sentido, se obliga a los trabajadores a notificar a GINSO cualquier cambio de domicilio, en caso contrario no se podrá optar a aquellos derecho o privilegios derivados de dicha circunstancia.

En todo caso, podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

c) Un (1) día por acompañamiento de familiares hasta el primer grado por intervención ambulatoria. Se ampliará a dos (2) días en caso que por prescripción médica se exija reposo domiciliario. Tendrá derecho un solo trabajador por hecho causante.

d) Un (1) día por traslado del domicilio habitual.

e) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

h) Dos (2) jornadas laborables de asuntos propios a lo largo del año natural. Adicionalmente se devengará una (1) jornada laborable adicional si el trabajador no se ha ausentado del trabajo durante el primer semestre del año natural y se devengará una (1) jornada laborable adicional si no se ausenta durante el segundo semestre del año natural. No se considerarán ausencias al trabajo, a estos efectos, las ocasionadas por huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, el accidente de trabajo, enfermedad profesional y las licencias y vacaciones.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la Asociación, Centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Cuando se necesite licencia de jornada completa y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

Artículo 65. *Licencias no retribuidas.*

1. El trabajador o trabajadora podrá solicitar, por escrito y con una antelación mínima de quince días, salvo casos de urgente necesidad, debiendo serle concedida.

a) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello sea necesario un desplazamiento de más de 150 km.

b) Quince (15) días naturales en caso de separación o divorcio.

c) Se podrá solicitar una licencia no retribuida de una duración mínima de 1 mes y máxima de 3 meses para asuntos propios. La concesión de la licencia está condicionada a las necesidades del servicio, cursando la solicitud con treinta (30) días de antelación y comprometiéndose la Asociación a dar respuesta en el plazo máximo de quince (15) días. Esta licencia no podrá ser disfrutada hasta que transcurra al menos tres años del disfrute de la misma.

d) El tiempo necesario para acompañar a un familiar de hasta segundo grado a la consulta médica.

e) El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración. Cuando un trabajador del turno de noche tenga un examen la mañana inmediatamente posterior a su jornada de trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencia no retribuida durante esa jornada, previo aviso y posterior justificación. En los turnos de

mañana y tarde cuando la duración del examen incluya parte de los dos turnos, tendrá derecho a licencia no retribuida la jornada completa, previo aviso y posterior justificación.

Artículo 66. *Pausas y reducción de jornada de lactancia.*

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve (9) meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un período de quince días naturales debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, debiendo informar, por escrito, a la Asociación con un plazo de quince (15) días de antelación.

Artículo 67. *Nacimiento.*

La Asociación se atenderá a lo regulado en la legislación vigente en materia de nacimiento.

Artículo 68. *Embarazo en situación de riesgo.*

Los servicios de prevención de la Asociación valorarán qué puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas como de riesgo para su salud o la del feto.

La trabajadora que se encuentre embarazada deberá informar a la Asociación y presentar el certificado médico a la mayor brevedad posible. En el caso de que dicha trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la Asociación no pudiese minimizarlo, o bien ofrecer un puesto alternativo no contraindicado y con las mismas condiciones económicas, regresando a su puesto una vez que finalice la causa que motivó el cambio, o no fuese organizativamente posible, la trabajadora podrá solicitar a la mutua de la Asociación la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo (Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo). En todo caso, la trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo perjudiciales en su situación.

La cuantía de la prestación será la establecida por el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social vigente en cada momento.

Artículo 69. *Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

1. El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce (12) años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá derecho de reducción de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Si dos o más trabajadores del mismo Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Asociación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Asociación. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada y horario habitual,

quien deberá preavisar a la Asociación con quince (15) días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Los trabajadores descritos en el apartado 1 del presente artículo que no opten por la reducción de jornada, podrán tener prioridad ante el resto de trabajadores para el cambio de jornada, si así lo solicitan.

Artículo 70. *Cuidado de menores afectados por una enfermedad grave.*

El personal tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo por razones de cuidado del menor a su cargo afectado por una enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por informe del servicio público de salud u organismo administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración.

De conformidad con el artículo 192 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social vigente a la fecha de la firma del presente convenio, se percibirá la prestación consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que está establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo o, en su defecto, la que se establezca en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social vigente en cada momento.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderán a la mutua o, en su caso, a la entidad gestora con la que la Asociación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

CAPÍTULO II

Excedencias

Artículo 71. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la Asociación de un año (1) tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Su duración no será tenida en cuenta ni computará a efectos de antigüedad del trabajador en la Asociación.

2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos (2) años para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho legalmente registrada. En estos supuestos los años que el trabajador pase en esta situación será tenido en cuenta y computará a efectos de antigüedad.

3. Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la

resolución judicial o administrativa. En estos supuestos los años que el trabajador pase en esta situación serán tenidos en cuenta y computarán a efectos de antigüedad.

4. Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna. Tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de dos años las excedencias voluntarias por cuidado de hijo menor.

Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta (30) días a fecha de su inicio, excepto en el supuesto contemplado en el punto 2 en el cual por causa demostrable, podrán ser concedidas de modo inmediato y en el punto 3 que se solicitará con una antelación de quince días.

Artículo 72. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y con reincorporación automática al mismo una vez que finalice ésta. Se concederá por:

- a) Por designación o elección para un cargo público o sindical.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 73. *Reincorporación por fin de excedencia.*

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a su puesto de trabajo, tras el agotamiento del período objeto de excedencia, deberá solicitarla en el plazo de treinta días antes de que finalice dicho período; en caso de no solicitar la reincorporación el trabajador causará baja en la Asociación.

La Asociación ratificará por escrito al trabajador la fecha de reincorporación a su puesto en caso de que su excedencia tenga derecho de reserva de puesto de trabajo, o bien comunicará al trabajador cuya excedencia no tenga derecho de reserva de su puesto de trabajo, la existencia o no de vacante de igual grupo profesional.

En caso de que el trabajador disfrutara de una excedencia solicitada por un período inferior al máximo establecido en este convenio para cada caso, podrá solicitar una única prórroga hasta agotar la excedencia.

Artículo 74. *Violencia de género.*

La Asociación se atenderá a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

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 la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Asociación.

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, de similar o de igual categoría.

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la Asociación ésta 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 tendrá una duración inicial de seis (6) meses, durante los cuales la Asociación 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.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis (6) meses, salvo que las actuaciones judiciales 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.

A los efectos del artículo 52 d) del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 75. *Garantías en caso de privación de libertad.*

Al personal que sea privado de libertad, el tiempo que fuere, se le reintegrará a su puesto de trabajo en caso de que la causa sea sobreeséida o se emita sentencia firme absoluta.

TÍTULO 8

Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico

Artículo 76. *Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.*

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras por la Asociación, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: En primer lugar, el legítimo derecho de la Asociación, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

Artículo 77. *Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico, la intranet e internet de la Asociación con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores y trabajadoras precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio, etc., no relacionados con la actividad profesional.

Adicionalmente está absolutamente prohibido el uso de los medios informáticos de la Asociación (ordenadores, teléfonos móviles u otros puestos a disposición de los

trabajadores, etc.) para uso personal o actividad profesional distinta a la contratada con GINSO, sin que exista para el trabajador expectativa de intimidad en el uso de los mismos.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador o trabajadora, la Asociación realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevará a cabo una auditoría en el ordenador del trabajador o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia del trabajador y/o algún representante de los trabajadores si el trabajador así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad del mismo. En el supuesto de que el trabajador se niegue a que se realice tal auditoría o presenciarla, ésta se realizará ante un representante de los trabajadores y un notario.

Artículo 78. *Derecho a la desconexión digital.*

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital y a que sean garantizados sus tiempos de descansos, permisos y vacaciones, así como a la efectiva conciliación de la vida personal y familiar.

Las partes firmantes están de acuerdo sobre la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo y de implementar medidas que garanticen este derecho.

Es por ello que manifiestan su voluntad de iniciar negociaciones para definir una política interna de desconexión digital dirigida a los trabajadores que permita la consecución de este fin, que deberá ajustarse a las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En los acuerdos que se llegaren a concluir se fijarán los objetivos concretos a alcanzar, así como las condiciones y prácticas a adoptar para su consecución, en caso contrario, se adoptarán las medidas pertinentes por la Asociación de forma unilateral.

TÍTULO 9

Mejoras sociales y para la igualdad

Artículo 79. *Adaptación de la actividad laboral.*

De mutuo acuerdo con la Asociación, el trabajador o trabajadora, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el convenio, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

Pendiente redacción alternativa.

Artículo 80. *El acoso sexual y el acoso moral.*

La Asociación y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

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

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores, que menosprecien la dignidad

personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Artículo 81. *Comisión de Igualdad.*

La Comisión de Igualdad estará compuesta por ocho (8) miembros, cuatro (4) por la parte social y cuatro (4) por parte de la Asociación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

La designación de los miembros se realizará preferentemente de entre los componentes de la Comisión de Formación, al existir asuntos y decisiones que están vinculadas a ambos órganos de decisión.

Artículo 82. *Planes de igualdad.*

Las partes manifiestan su voluntad de iniciar negociaciones para definir un plan de igualdad de conformidad con las disposiciones de la Ley de Igualdad.

La Comisión de Igualdad ostentará la competencia para diseñar e implementar el plan de igualdad que tendrá como objetivos principales remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogiendo, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 83. *Ropa de trabajo.*

La Asociación proporcionará ropa de trabajo dos (2) veces al año (excepto las prendas de abrigo, que será cada cuatro (4) años) a aquellos trabajadores que vengan obligados a su uso por disposición legal o debido a exigencias de las Administraciones Públicas.

Se facilitará ropa de trabajo a todos aquellos puestos que sea necesario atendiendo a la normativa de prevención de riesgos laborales u otras.

Artículo 84. *Manutención.*

El personal educativo de atención directa encargado de la supervisión de los usuarios en horario de comidas tendrá derecho a la manutención en el propio centro de trabajo, sin coste alguno para el trabajador.

Artículo 85. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

La Asociación deberá contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este convenio. De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la Asociación.

La Asociación deberá disponer de dichas pólizas en el plazo de dos (2) meses, a partir de la publicación de este convenio, y notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la Asociación, que figure dado de alta en el régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente todos los trabajadores o trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

Se establecen con las coberturas mínimas siguientes para el seguro de accidentes:

- a) Capital asegurado en caso de muerte: seis mil (6.000) euros.
- b) Capital asegurado en caso de invalidez permanente: doce mil (12.000) euros.

TÍTULO 10

Derechos sindicales

Artículo 86. *Derechos sindicales.*

Los miembros del Comité de empresa y delegados de personal, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informado de las sanciones graves y muy graves, impuestas en su centro de trabajo.
- b) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en la ley.
- e) Los miembros del comité y los delegados de personal, en su caso, dispondrán, para la negociación colectiva de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de la función negociadora, durante el tiempo que duren dichas negociaciones.
- f) Se dispondrá en aquellos centros de trabajo que por sus características lo permitan, uno o varios tableros de anuncios, de dimensiones suficientes y ubicados en sitios accesibles para los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los delegados de personal y miembros del comité de empresa la colocación de los avisos y comunicaciones que haya de efectuar.
- g) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.
- h) Todo trabajador podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- i) En los centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 87. *Asambleas.*

Los delegados de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 72 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con el empresario las medidas oportunas para evitar

perjuicios en la actividad normal de la empresa, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. Todo ello de acuerdo a lo reflejado en el capítulo II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 88. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la Asociación, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del presente convenio podrán acumular las horas de los distintos representantes de los trabajadores la Asociación GINSO.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la Asociación el correspondiente deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Los miembros de comités de empresas o delegados sindicales, podrán voluntariamente acumular las horas sindicales que se estime oportuno poniéndolas a disposición del resto de miembros de comités de empresas o delegados sindicales de su entidad.

Artículo 89. Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa.

Las secciones sindicales tendrán derecho a:

A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.

A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores; tres en empresas de 2001 a 5.000 trabajadores; y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores en adelante.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

TÍTULO 11

Régimen disciplinario

Artículo 90. Régimen disciplinario y graduación de faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados virtud de incumplimientos, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse.

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán leves, graves y muy graves.

El personal de la Asociación podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

a) Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.

3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta (30) días naturales de hasta diez (10) minutos cada una de ellas.

4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres (3) días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Asociación.

7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de prevención de riesgos laborales.

8. Realizar cambios de turnos entre compañeros y de días sin autorización.

b) Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la Asociación, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres (3) faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta (60) días naturales de más de diez (10) minutos cada una de ellas o una falta de treinta (30) minutos o más.

3. Faltar dos (2) días al trabajo sin justificación en un período de sesenta (60) días naturales.

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Asociación para usos propios.

7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo que será considerada falta muy grave.

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

9. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la Asociación tenga establecidas en materia de códigos de cumplimiento o «compliance», calidad del servicio ofrecido al usuario, seguridad o en cualquier otra materia que se haya desarrollado o se desarrolle en el futuro, salvo que cause un perjuicio a la Asociación, los usuarios o a terceros, que se considerará muy grave. A

título ejemplificativo y no limitativo: no adoptar las medidas de seguridad y circulación en traslados de menores con vehículos del centro o cualquier otro, no realizar los informes de incidencias o registrar las mismas cuando estas se produzcan pudiendo poner en peligro la seguridad del centro o integridad física de los menores y personal educativo, no realizar los recuentos de herramientas en los talleres formativos o aulas de actividades que pueda suponer un peligro para la seguridad del centro y no acudir a las actividades formativas programadas por el centro.

10. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta (60) días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

11. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del Centro.

12. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

13. Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios, compañeros, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Faltas muy graves. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Infringir lo establecido en la Ley de protección de datos.

2. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la Asociación, usuarios y/o compañeros de trabajo.

3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Asociación o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la GINSO o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. Más de cinco (5) faltas de puntualidad sin justificación, en un período de noventa (90) días naturales de más de diez (10) minutos cada una de ellas.

6. Proporcionarles tabaco o permitir que fumen los menores del servicio.

7. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la Asociación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.

9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

11. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta (30) días naturales.

12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la Asociación.

13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.

17. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la Asociación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de GINSO.

19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.

20. La presentación extemporánea del parte de alta en las veinticuatro (24) horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

21. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del Centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

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

23. La comunicación de los trabajadores con los menores internos a través de cualquier medio, en la forma y a través de los medios especificados en el artículo 77 del presente convenio.

24. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la Asociación tenga establecidas en materia de códigos de cumplimiento o «compliance», calidad del servicio ofrecido al usuario, seguridad o en cualquier otra materia que se haya desarrollado o se desarrolle en el futuro, si causa un perjuicio a la Asociación, los usuarios o a terceros. A título ejemplificativo y no limitativo: no adoptar las medidas de seguridad y circulación en traslados de menores con vehículos del centro o cualquier otro, no realizar los informes de incidencias o registrar las mismas cuando estas se produzcan pudiendo poner en peligro la seguridad del centro o integridad física de los menores y personal educativo, o no realizar los recuentos de herramientas en los talleres formativos o aulas de actividades que pueda suponer un peligro para la seguridad del centro y no acudir a las actividades formativas programadas por el centro.

25. Introducir o portar el teléfono móvil o cualquier otro aparato de grabación de audio o video en el centro, salvo en las taquillas habilitadas a tal efecto. Asimismo el uso del teléfono móvil, tabletas digitales, ordenadores o cualquier otro soporte digital o informático de la Asociación durante la jornada de trabajo con fines particulares –o cualquier otra no profesional–, incluyendo el uso de correo electrónico, el acceso a las redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter...), envío de mensajes, el uso de Whatsapp.

27. La condena por delitos cometidos fuera de la Asociación en sentencia firme, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.

28. El quebrantamiento o violación de secretos o información personal sea o no de reserva obligada, de usuarios y/o compañeros de trabajo.

29. Llevar a cabo comportamientos o actuaciones que vayan en contra de los valores educativos o por ser un referente en el trabajo con menores

30. Establecer relaciones personales íntimas con los internos que excedan del ámbito profesional.

31. Llevar a cabo actuaciones que, aun siendo fuera de la jornada y lugar de trabajo, y sin relación con la prestación del servicio, ocasionen un perjuicio al prestigio o a la imagen de la Asociación.

Artículo 91. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

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

2. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a catorce (14) días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince (15) a treinta (30) días.

Despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos (2), cuatro (4) u ocho (8) meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 92. *Tramitación y prescripción.*

Las sanciones graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado y a los representantes de los trabajadores en el centro, en su caso, pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta, para que, en el plazo de siete (7) días naturales, puedan manifestar a la Asociación lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves, GINSO podrá suspender de empleo que no de sueldo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente sumario.

Transcurrido el plazo de siete (7) días naturales y aunque el trabajador y sus representantes no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días naturales, las graves a los veinte (20) días naturales y las muy graves a los sesenta (60) días naturales a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las mismas, y en todo caso a los seis (6) meses de haberse cometido.

TÍTULO 12

Clasificación profesional

Artículo 93. *Sistema de clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional desarrollado en el presente Título surge como necesidad de configurar una estructura acorde con la nueva regulación normativa actual, concediendo a cualquier organización la flexibilidad funcional necesaria para adaptarse al máximo a las vicisitudes de nuestro sector, asegurando la dignidad, oportunidades de promoción y justa retribución de todos y cada uno de los trabajadores de GINSO.

Con esta finalidad se eliminan nuestros puestos funcionales de Educador Tutor y se incorpora, en coherencia con la tendencia seguida por el sector de reforma juvenil, el puesto de Educador Social.

Artículo 94. *Relación de grupos profesionales y puestos incluidos en los mismos.*

1. El nuevo sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones dentro del grupo profesional al que pertenecen.

2. Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo, identificándose las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

El personal que preste sus servicios en la Asociación quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo, así como los requisitos formativos legalmente establecidos.

3. La contratación en el puesto de trabajo específico respetará los requisitos mínimos de titulación establecidos en la normativa específica del sector de reforma juvenil.

4. A la firma del presente convenio, aquel puesto de trabajo no contemplado en el mismo, equivaldrá a un puesto de trabajo similar.

5. Los firmantes del presente texto manifiestan expresamente que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, garantizan la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Artículo 95. *Grupo profesional 1.*

A continuación, se relacionan las funciones que se corresponden con cada uno de los puestos de trabajo si bien, estas funciones se enumeran a mero título enunciativo, que no limitativo.

1. Médico-psiquiatra:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Atención de la salud de los menores, sin menoscabo de su especialización.

Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad

2. Psicólogo:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.
- Asesoramiento y apoyo técnico a la dirección.
- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.

- Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando esta sea requerida por la dirección.
- Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.
- Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.
- Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes.
- Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del Programa individualizado de Ejecución de Medida.
- Coordinar junto con el psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con los menores que así se requiera.
- Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes de aquellos equipos técnicos que así se establezcan y facilitar información relevante sobre las actuaciones a desarrollar por parte del personal educativo.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

3. Jurista:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Realización de documentos de comunicación con los Juzgados, Fiscalía y Entidades Públicas relacionados con los expedientes judiciales de los menores: Altas, Bajas, Traslados, Prórrogas...
- Comunicación con los abogados de los menores, así como gestiones relativas a posibilitar la efectiva comunicación de los menores con sus abogados.
- Desarrollo integral del Procedimiento Disciplinario por faltas cometidas por los menores durante el desarrollo de sus medidas de internamiento, desde su inicio hasta la ejecución del mismo.
- Asesoramiento a los menores sobre su medida de internamiento, así como sobre otros expedientes judiciales abiertos.
- Seguimiento y valoración jurídica medida judicial impuesta al menor o joven en un centro.
- Asesoramiento jurídico en general, ya esté incluido en un departamento, ya forme parte de un servicio de apoyo o asesoría interna, ya constituya parte integrante del equipo técnico de un centro de trabajo.
- Comunicación diaria con la Agencia de la comunidad de Madrid para información de plazas ocupadas y sobre posibles bajas y traslados de menores a otros Centros.
- Informatización de datos relativos a la situación judicial de los menores (cuadrantes, estadísticas, MJUD....).
- Solicitudes de salida al Juzgado y tramitación de traslados mediante oficio a la Fuerza Pública para que los menores asistan a consultas médicas y trámites administrativos.
- Asistencia a la Comisión de Orientación que se desarrolla semanalmente en el Centro y levantamiento del Acta de la misma.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

Otras gestiones relativas a Salidas Programadas de los menores, Fin de Semana, ruedas de reconocimiento, Dirección General de la Familia y el Menor, GRUME, UPROSE, Expediente Único, etc.

Artículo 96. *Grupo profesional 2.*

1. Trabajador Social:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes internos, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.
- Ofrecer asesoramiento y apoyo técnico a Dirección.
- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven interno en el Centro de forma individualizada.
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes internos en el Centro y su forma de reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.
- Aportar información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes internos cuando esta sea requerida por Dirección.
- Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.
- Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven interno, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de los menores.
- Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el menor/joven y su entorno.
- Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.
- Atender las demandas de gestiones sociales de los menores/jóvenes internos.
- Colaborar y coordinar acciones conjuntas con el Equipo Educativo para la elaboración del Programa de Ejecución de Medida.
- Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

2. Educador/Educador Social:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Ser los responsables de la intervención educativa directa con los menores, así como de la formación integral y globalizadora de los menores a su cargo.
- Participar en la ejecución y el seguimiento del PIEM y MII de los menores y en su elaboración en los casos en que se determine.
- Participar, junto con el resto del equipo socioeducativo y bajo la dirección del director y/o coordinador en la intervención socioeducativa del menor, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación educativa con objeto de favorecer el desarrollo integral del menor y su autonomía personal y social.
- Elaborar los informes educativos pertinentes sobre la evolución y seguimiento de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.
- Ejercer la acción tutorial de los menores cuando le sea encomendada.
- Realizar tareas de apoyo y refuerzo escolar con los menores.
- Planificar y realizar las actividades ocupacionales, lúdicas, deportivas, culturales y creativas con los menores o jóvenes.

- Acompañar a los menores durante las actividades cotidianas, fomentando su nivel de autonomía.
- Acompañar a los menores en sus salidas al exterior cuando así lo establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.
- Transmitir, facilitar y evaluar el cumplimiento de las normas de convivencia del reglamento de régimen interno por parte de los menores.
- Contribuir de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisa y da respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo.
- Supervisar el trabajo del auxiliar técnico educativo y controlador.
- Supervisar las visitas familiares de los menores en los casos en que se determine.
- Supervisar los registros con desnudo integrar que se realicen en el centro.
- Realizar la observación directa del comportamiento de los menores reflejando las incidencias que se produzcan y realizando los registros de su conducta.
- Cualquier otra que esté dentro de su ámbito profesional de acuerdo con el proyecto educativo del centro y las indicaciones de la dirección.
- Atender las necesidades básicas de seguridad, alimentación, higiene y salud, dando a estos cuidados un profundo sentido educativo y afectivo.
- Conocer la situación familiar, personal y social de los individuos, elaborando un proyecto educativo personal que trate de conseguir su inserción familiar, cultural y social.
- Fomentar los procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos idóneos en su grupo, velando y supervisando su correcta ejecución.
- Promover la dinámica del grupo dentro de los cauces definidos por el equipo educativo.
- Colaboración en la instrucción para el aprendizaje en centros y talleres ocupacionales.
- Administrar la medicación oral y tópica, previamente preparada por el personal sanitario competente.
- Participar en la elaboración del Proyecto Educativo del Centro y en las reuniones programadas.
- Participar en la elaboración de proyectos específicos, dentro de los programas anuales, en función de las necesidades de los menores y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.
- Conocer y aplicar el Reglamento de Régimen Interno del Centro.
- Conocer y aplicar las normas complementarias que se acuerden en las reuniones del Centro y las que comunique la Dirección.
- Llevar a cabo la realización de tutorías semanales.
- Tener actualizado el cuaderno del tutor y la carpeta del menor.
- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes internos, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno en relación a su adaptación al centro. sus intereses y expectativas y su relación con el exterior.
- Supervisión y control de las habitaciones y tareas de limpieza desarrolladas por los menores.
- Estar presentes en los registros de los menores y realizarlos en su caso.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

3. Técnico de intervención y programas de medio abierto:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Realizar tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los y las menores en coordinación con los Centros, técnicos de la administración y juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.
- Participar en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social o de convivencia que los menores o jóvenes a su cargo puedan afrontar.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

4. Monitor Educativo:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Asistir y apoyar al menor en relación con las tareas de su vida diaria.
- Realizar tareas de adquisición de habilidades establecidas mediante el programa individualizado de atención a los menores. Realizar tareas de educación, tales como la colaboración en el desarrollo de las relaciones afectivas y sociales.
- Participar en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social o de convivencia que los menores o jóvenes a su cargo puedan afrontar
- Acompañar a los menores en salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.
- Colaborar en la instrucción para el aprendizaje en actividades formativas.
- Administrar la medicación oral y tópica, previamente preparada por el personal sanitario competente.
- Participar en la elaboración del Proyecto Educativo del Centro y en las reuniones programadas.
- Conocer y aplicar el Reglamento de Régimen Interno del Centro.
- Conocer y aplicar las normas complementarias que se acuerden en las reuniones del Centro y las que comunique la Dirección.
- Elaborar y emitir informes de incidencias sobre los menores/jóvenes internos.
- Supervisar y controlar de las habitaciones y tareas de limpieza desarrolladas por los menores
- Estar presentes en los registros de los menores y realizarlos en su caso.

5. DUE (Diplomado universitario de Enfermería):

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Ejercer las funciones de apoyo al médico, cumplimentando las instrucciones que reciban de aquel.
- Cumplimentar la terapéutica prevista por los facultativos encargados de la asistencia, así como la preparación y administración de la medicación de los menores o la realización de curas y cualquier otra función que se le puede asignar dentro de su capacitación.
- Observar y recoger los datos clínicos necesarios para la correcta vigilancia de los pacientes. Preparar adecuadamente al paciente para intervenciones o exploraciones, atendiendo escrupulosamente los cuidados prescritos, así como seguir las normas en los cuidados postoperatorios.
- Mantener ordenadas y actualizadas las historias clínicas, realizando las observaciones necesarias de cada paciente, manteniendo informado al médico de las alteraciones que se produzcan.
- Vigilar la conservación y el buen estado del material sanitario, instrumental y, en general, de cuantos aparatos se utilicen en su área de actividad, así como la correcta higiene del mismo.

- Efectuar la preparación del carro de curas e instrumental, así como del cuarto de trabajo.
- Llevar los libros de órdenes y registro de Enfermería, anotando en ellos todas las indicaciones.
- Coordinar, en su caso, el trabajo de los auxiliares de enfermería.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

6. Informático:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Diseñar y supervisar, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos de la entidad.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

Artículo 97. *Grupo profesional 3.*

1. Técnico de integración socio-laboral:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Intervenir en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social.
- Intervenir en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de orientación, acordes a sus cualidades y capacitación profesional, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan acceder al mundo laboral.
- Colaborar en el diseño de la ruta de inserción, actuando de apoyo a la integración laboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las administraciones públicas y las empresas.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

2. Controlador-TAI-Aux de Control Educativo:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- En general, tener a su cargo la seguridad, el control y la contención de los menores o jóvenes, con la intervención directa sobre los menores o jóvenes del citado centro de trabajo.
- Ejercer funciones de prevención e impedimento de fugas.
- Proteger la integridad física del personal y menores internos.
- Acompañar a los menores infractores en sus desplazamientos en el interior Centro.
- Vigilancia e inspección (de instalaciones y dependencias del establecimiento, evitando que se produzcan daños en las mismas.
- Observación y vigilancia de los menores internados en el Centro.
- Registro de los menores internos, así como de sus ropas y enseres de conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Reglamento 1774/04 de 30 de julio.
- Acompañamiento de las visitas en las distintas dependencias del Centro.
- Velar por el adecuado desarrollo de las comunicaciones.

- Intervención en caso de conflicto con los menores, participando en la utilización de los distintos medios de contención, en los casos y con las formalidades previstas en el artículo 55 del Reglamento 1774/04 de 30 de julio.
- Velar por la seguridad del Centro y cumplir las instrucciones recibidas del Equipo directivo del Centro.
- Vigilancia de las dependencias del Centro a través de las cámaras, del circuito cerrado de televisión.
- Apertura y cierre electrónico de puertas.
- Comunicar mediante radiotransmisores u otros aparatos electrónicos cualquier incidencia que suceda en el Centro.
- Comprobación del funcionamiento de los elementos de seguridad a su cargo necesarios para el buen desarrollo de la actividad.
- Comunicar mediante los interfonos con los distintos menores notificando las incidencias referidas al personal educativo.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

3. Auxiliar Técnico Educativo (A.T.E.):

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Colaborar en la ejecución del programa educativo del Centro e individual de los menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador/a y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstos.
- Ejercer labores de observación registrando las incidencias del turno a través de los distintos canales establecidos.
- Atender y proporcionar al igual que el resto de personal del Centro o programa, los cuidados básicos y vela por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.
- Elaborar y rellenar todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones y participa en la elaboración de proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y de las actividades del Centro o programa.
- Acompañar a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo y libre en general. Durante la realización de las actividades estará acompañado y supervisado por el educador.

Artículo 98. *Grupo profesional 4 (Servicios generales).*

En este grupo profesional se encuadran los puestos de trabajos que a continuación se describen, con independencia que presten sus servicios en centros de reforma juvenil o cualesquiera otros programas que la Asociación ejecute.

1. Administrativo:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, subordinado a su inmediato superior del área de administración, tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Realizar tareas técnicas de tipo administrativo. Entre otras tareas: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; tratamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de estadísticas económico-financieras; imputaciones contables; redacción de correspondencia de tipo contable; taquigrafía y redacción de documentos con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite; y todas aquellas funciones propias del puesto de administrativo o de contabilidad. Gestionar las cuentas de los menores, efectuando los cuadros de caja y emitiendo los correspondientes extractos de las cuentas en los plazos correspondientes.

- Gestionar y efectuar las compras solicitadas por los menores que estén debidamente autorizadas o se encuentren incluidas en el listado de artículos del sistema de adquisición de productos del centro.
- Colaborar con el Jurista en la realización de documentos de comunicación con los Juzgados, Fiscalía y Entidades Públicas relacionados con los expedientes judiciales de los menores, entre otros.
- Auxiliar al Jurista en la gestión y desarrollo del Procedimiento Disciplinario por faltas cometidas por los menores durante el desarrollo de sus medidas de internamiento, desde su inicio hasta la ejecución del mismo.
- Realizar cuantos otros cometidos relacionados con sus funciones le encomiende el Director del centro.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

2. Oficial de mantenimiento:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en Centros de trabajo, realizando sus funciones con capacidad suficiente.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

3. Auxiliar administrativo:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Realización de las tareas administrativas, tales como trabajos mecanográficos, de facturación o atender comunicaciones telefónicas.
- Tratamiento documental en todas las tareas requeridas en las fases de archivo de oficina y central.
- Colaborar en el inventario general de Centro.
- Elaborar y actualizar el inventario relativo a materiales fungibles y maquinaria de oficina.
- Provisionar las necesidades cotidianas de materiales administrativos.
- Revisión y mantenimiento de la maquinaria de oficina.
- Tareas auxiliares de contabilidad.
- Provisionar las necesidades cotidianas de los menores (pertenencias, becas, etc.)
- Gestión telefónica, emisión y recepción, de llamadas.
- Emitir y recepcionar correo.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

4. Auxiliar de clínica:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Realizar funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico o psiquiatra de la propia entidad o del Centro de salud asignado.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

5. Cocinero:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Elaboración de los menús establecidos. Velar por el buen estado de los alimentos, de su conservación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.
- Realizar los despieces de carnes y pescados.
- Vigilar la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinaria y utensilios a su cargo, así como su buen funcionamiento.
- Coordinar el trabajo de los ayudantes de cocina.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

6. Ayudante de cocina:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Ayudar y colaborar con el Cocinera, tanto en la cocina como en el comedor, actuando bajo su coordinación.
- Fregado y lavado de los utensilios, menajes y, en general, de cualquier elemento que se utilice en la cocina
- Lavado y limpieza de los alimentos
- Encendidos de placas, hornos y fogones y demás aparatos
- Colaborar en el mantenimiento de la higiene de la cocina.
- Colaborar en el control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

7. Conductor-celador:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Transportar documentos u objetos que les sean confiados por sus superiores.
- Trasladar de una dependencia otra los aparatos, materiales o mobiliario que se les indique.
- Velar continuamente por conseguir el mayor orden y silencio posible en todas las dependencias de la Institución.
- Dar cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encontraren en la limpieza y conservación del edificio o material
- Desempeñar aquellas funciones similares a las anteriores que les sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente reseñadas.
- Conducir los vehículos para trasladar a los menores a las salidas programadas.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

8. Auxiliar de Limpieza/ Lavandería:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Atender a la función de limpieza de las dependencias, mantenimiento de la limpieza y el buen orden del centro de trabajo, sus instalaciones y enseres.
- Realizar tareas de servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

9. Mantenimiento:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Vigilar el buen funcionamiento de las instalaciones y servicios del Centro.
- Realizar reparaciones.
- Tomar nota y dar cuenta a la Dirección del Centro de cuantas anomalías e incidencias observen en el Centro.
- Colaborar en aquellos trabajos que son precisos para la conservación y el mantenimiento del Centro. Montaje, ajuste y puesta a punto de todo tipo de instalaciones.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, para la gestión de centros, programas o recursos a los que sea de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la Asociación manifiesta el expreso cumplimiento de las obligaciones laborales que, en su caso y en función de la inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación de los incrementos salariales pactados en el III Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores, como éste señala en su artículo 66, le resulten como contratista.

Disposición adicional segunda.

En el supuesto de que por imperativo legal o exigencia de la administración pública a través de los pliegos de condiciones de gestión u otra normativa vinculada al contrato, concierto, subvención o cualquier otra fórmula legal de contratación de centros, programas o recursos del sector de reforma juvenil el trabajador no pueda desarrollar las funciones principales de su puesto de trabajo, la Asociación, en la medida de lo posible y con carácter previo a adoptar medidas más traumáticas, desde el punto de vista organizativo y de gestión, valorará la reubicación de los trabajadores en aquellos puestos de trabajo en su centro que pudieran resultar idóneos o, si el trabajador lo considera oportuno, el traslado a otro centro.

Disposición adicional tercera.

Habida cuenta del nuevo sistema de clasificación profesional definido en el artículo 93 y siguientes de este convenio colectivo y la eliminación del puesto funcional de Educador Tutor, se hace necesario establecer medidas que garanticen el percibo de la subida salarial pactada a este colectivo, evitando así una neutralización de la misma como consecuencia de su reclasificación.

Por este motivo, los trabajadores que encontrándose en la plantilla de GINSO en la entrada en vigor de este convenio colectivo estuvieran adscritos de forma expresa y con designación escrita al puesto funcional extinguido de Educador Tutor, percibirán en concepto de paga extraordinaria un importe de 1.220 euros en la forma y plazos establecida en el artículo 57 del presente convenio.

ANEXO I

Tablas salariales para el personal que preste servicios en centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto

	Salario base (×12 pagos) – Euros	C. Especifico (× 12 pagos) – Euros	Paga extras (× 2 pagos) – Euros	Salario anual – Euros
Grupo profesional 1:				
Médico-psiquiatra.	1.450	400	1.320	24.840
Psicólogo.	1.450	400	1.320	24.840
Jurista.	1.450	400	1.320	24.840
Grupo profesional 2:				
Trabajador Social.	1.400	300	1.220	22.840
Educador/Educador Social.	1.300	240	1.180	20.840
Monitor-Educativo.	1.250	240	1.180	20.240
DUE.	1.400	300	1.020	22.440
Informático.	1.250	240	1.000	19.880
Grupo profesional 3:				
Técnico de integración socio-laboral.	1.250	240	1.000	19.880
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	1.000	200	870	16.140
Auxiliar Técnico Educativo (A.T.E.).	1.150	240	920	18.520

ANEXO II

Tablas salariales para el personal que preste servicios en otros centros o programas

	Salario base (×12 pagos) – Euros	Paga extras (× 2 pagos) – Euros	Salario anual – Euros
Grupo profesional 1:			
Médico-psiquiatra.	1.450	1.320	20.040
Psicólogo.	1.450	1.320	20.040
Jurista.	1.450	1.320	20.040
Grupo profesional 2:			
Trabajador Social.	1.400	1.220	19.240
Educador/Educador Social.	1.300	1.000	17.600
Monitor-Educativo.	1.250	1.000	17.000
DUE.	1.400	1.020	18.840

	Salario base (×12 pagos) – Euros	Paga extras (× 2 pagos) – Euros	Salario anual – Euros
Técnico de intervención y programas de Medio Abierto.	1.250	1.020	17.040
Informático.	1.250	1.000	17.000
Grupo profesional 3:			
Técnico de integración socio-laboral.	1.250	1.000	17.000
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	1.000	870	13.740
Auxiliar Técnico Educativo (A.T.E.).	1.150	920	15.640

ANEXO III

Tablas salariales para el personal de servicios generales

Grupo profesional 4 (Servicios Generales)	Salario base (×12 pagos) – Euros	C. Servicios Generales (× 12 pagos) – Euros	Paga extras (× 2 pagos) – Euros	Salario anual – Euros
Administrativo.	1.250	240	920	19.720
Oficial de mantenimiento.	1.100	300	870	18.540
Cocinero.	1.000	200	870	16.140
Auxiliar administrativo.	1.100	150	870	16.740
Auxiliar de clínica.	1.100	100	870	16.140
Ayudante de cocina.	950	100	870	14.340
Conductor-celador.	1.000	200	870	16.140
Limpiador/Lavandería.	950	100	870	14.340
Mantenimiento.	950	100	870	14.340