

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9387 *Resolución de 3 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO) (código de convenio n.º 90101912012014), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, que representan a la mayoría de los Comités de Empresa en representación de los trabajadores afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo 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, 3 de septiembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

TÍTULO 1

Ámbitos y disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Quedan comprendidas en el ámbito funcional de este convenio las actividades desarrolladas por la Asociación para la Gestión de la Integración Social (en adelante, la «Asociación» o «GINSO»), como entidad especializada en el ámbito de la gestión de la integración social y educativa.

Se incluyen todos los Centros de Internamiento de Ejecución de Medidas Judiciales en régimen abierto, semiabierto, cerrado e internamiento terapéutico, así como los Programas de Ejecución de Medidas judiciales en medio abierto derivados de la Ley 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, Centros de adaptación social/familiar, Programas de integración social y laboral para colectivos en riesgo de exclusión social.

Se excluye expresamente del ámbito funcional del presente convenio colectivo cualesquiera otras actividades de posible desarrollo futuro por parte de GINSO y distintas de las expresadas en los párrafos anteriores, cuyo marco normativo de referencia quedará

determinado por el que en cada momento exista para ese sector de actividad. Todo ello sin perjuicio de que los convenios posteriores de la Asociación regulen, en caso de ser necesario, la posible realización de nuevas actividades en GINSO.

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.
- 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 6/1996, de 15 de enero, del 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.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a fecha de publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

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 de empresa 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, en el seno de la comisión paritaria del convenio, 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 esta 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 artículo 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 anexo I y II del 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 artículo 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 Empresa 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. *Derecho supletorio.*

Como derecho supletorio en este convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como al II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, además de la legislación que sea de aplicación y/o que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas, o normas que las sustituyan.

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. 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 concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario 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 período 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 empresa 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 período 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.*

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 empresa 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 y protección de menores, o acumulación de necesidades, que tengan carácter excepcional. Este contrato de trabajo, estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será, en total, de doce (12) meses, en un período no superior a dieciocho (18), pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez.

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 período de prueba, permiso parental, maternidad o 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.

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. El número máximo de contratos para la formación que la Asociación podrá realizar será del 10% de la plantilla.

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 dos (2) años ni ser inferior a seis (6) meses. 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 empresa 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.

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. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su grupo profesional se establece a continuación:

- a) Personal de los grupos 1 y 2: Seis (6) meses.
- b) Personal de los grupos 3 y 4: 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) y b) 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, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre 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 38 de la LISMI 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 y finiquitos

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.

Artículo 26. Finiquito.

Si la Asociación, recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a entregar una propuesta de finiquito al trabajador y abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Artículo 27. Comunicación del despido y finalización del contrato.

La Asociación vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) en los términos a los que obligue la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 28. *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 29. *Comisión paritaria de formación.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan la constitución de una Comisión paritaria de formación compuesta por seis (6) miembros, tres (3) por la parte social, uno por cada centro de trabajo, y tres (3) 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 30. *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 31. *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. En la actualidad, las normas de referencia son el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, la Orden TAS/2307/2.007, de 27 de julio. 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/a 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 32. *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.

TÍTULO 4

Participación de los trabajadores

CAPÍTULO I

Comisión paritaria

Artículo 33. *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 34. *Composición de la Comisión paritaria.*

Esta Comisión estará compuesta por seis (6) miembros, tres (3) por la parte social, uno por cada centro de trabajo, y tres (3) 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, debiendo guardarse en la elección de los miembros la proporcionalidad de la representatividad de cada sindicato.

Artículo 35. *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 36. *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 intercentrosArtículo 37. *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 38. *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 trabajoArtículo 39. *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 RDL 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 priorizarán la actuaciones de los recursos materiales y técnicos aportados por las MATEPSS 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 de factores riesgos 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 dichas imprudencias 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 40. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.*

1. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales las partes convienen constituir un órgano específico de ámbito nacional denominado Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de GINSO.

Se constituye como un órgano específico que asume todas las competencias y facultades de consulta y participación reconocidas en los artículos 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al Comité de Seguridad y Salud Laboral y, todo ello, en relación con todos los centros de trabajo de la Asociación afectados por este Convenio.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, en el seno de la Asociación, será el órgano paritario y colegiado, al objeto del adecuado seguimiento, control y consulta de las actuaciones de la Fundación en materia de prevención de riesgos laborales, con las competencias y funciones que la Ley establece.

2. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por seis (6) miembros, tres (3) por la parte social, uno por cada centro de trabajo, y tres (3) por parte de la Asociación, todos ellos con sus respectivos suplentes; elegidos de entre los miembros de los Comités de Seguridad y Salud existentes en cada Centro.

3. Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de la Asociación GINSO, sin perjuicio de las derechos reconocidos en la LPRL a los Delegados de Prevención a nivel de centro de trabajo, entenderán de todos los asuntos relacionados con la prevención en todos los centros de trabajo afectados por este Convenio colectivo y que expresamente reconoce la citada Ley a los Delgados de Prevención.

Las reglas de funcionamiento del mencionado Comité, se regirá por el Reglamento que se cree a tal efecto

4. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos tanto globalmente en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de la memoria y los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

e) Tendrá acceso a la información sobre la contratación de la mutua por parte de la Asociación; coberturas, coste pruebas realizadas etc.

f) Asimismo, tendrá acceso a toda la información sobre la contratación de los seguros de obligada contratación que la Asociación tiene con sus trabajadores, como son los seguros de los vehículos, responsabilidad civil, de accidentes, etc.

5. Funcionamiento:

I. La constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se hará dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes.

Este Comité se reunirá trimestralmente (artículo 38.3. LPRL) o a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

II. Los acuerdos del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, recogándose los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión del Comité más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

III. Se señala como domicilio del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral inicialmente los locales de la oficina principal de la Asociación (calle Cea Bermúdez, número 66, escalera izquierda, piso 2.º, letra E, código postal 28003 de Madrid). La organización que aporta el domicilio del Comité 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 días naturales desde la fecha de la recepción.

IV. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros del Comité nos remitimos al apartado «Gastos y otros».

Artículo 41. *Prevención del acoso y de la violencia en el trabajo.*

La identificación de las situaciones de acoso o de violencia se realizará a partir de la evaluación de factores psicosociales legalmente exigida, y/o de 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. Asimismo, 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 empresa 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 empresa y trabajadores, siendo en este caso asumida por el Servicio de Prevención.

Artículo 42. 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 estos para garantizar condiciones compatibles con sus características personales.

Artículo 43. 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. Cuando sea posible mantener la confidencialidad de sus datos médicos lo harán a la dirección de los Centros o Programas, y siempre al médico especialista en medicina del trabajo del servicio de prevención de 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 44. *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 interaccione 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 o 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 45. *Jornada y distribución horaria*

1. Para los años de vigencia del presente convenio la jornada anual de trabajo será de 1.771 horas anuales, equivalentes a 39 horas 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.

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 1771 horas anuales de jornada conforme a criterios diferenciados respecto al resto del personal.

Artículo 46. *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 lo 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) Como máximo se autorizarán cinco (5) cambios de turnos al mes, a compensar en el plazo máximo de sesenta (60) días naturales siguientes.

b) No se podrán doblar más de dos (2) días consecutivos.

c) Los cambios de turnos se autorizarán cerrados, de forma que en la solicitud consten las fechas de solicitud y devolución del cambio de turno.

d) 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.

e) Los cambios se solicitarán con una antelación mínima de siete (7) días laborables.

Artículo 47. *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 48. *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 49. *Jornada en trabajo nocturno.*

Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente tendrán derecho a descansar un número de horas equivalente a 1,2 horas por cada hora de trabajo nocturno.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *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 51. *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 treinta días (30) naturales, a disfrutar durante el año de su devengo y hasta el fin del primer mes siguiente al año posterior a dicho devengo.

3. En todo caso, todo el personal estará obligado a disfrutar los días de vacaciones en dos (2) quincenas naturales, cada una 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 52. *Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o permiso de maternidad.*

Cuando el período de vacaciones, fijadas en el calendario laboral interno, coincida con una situación de incapacidad temporal o permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión.

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.

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

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 53. *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 54. *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 55. *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 56. *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 57. *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 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 euros brutos mensuales.

c) 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.

d) 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 58. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán 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 59. *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.

Artículo 60. *Cobro durante el periodo de incapacidad temporal.*

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora 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 por parte de cualquiera de los menores de los Centros, el complemento salarial podrá alcanzar el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimo 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.

CAPÍTULO IV

Gastos y otrosArtículo 61. *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 62. *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 períodos 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 63. *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 en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.
- b) Hasta tres (3) días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.
- c) 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, 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/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

d) 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 causal.

e) Un (1) día natural por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

i) 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.

Los días de asuntos propios no podrán ser unidos a periodos de 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 64. *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 kilómetros.

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

c) Se podrá solicitar una licencia no retribuida de una duración mínima de un mes y máxima de tres 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.

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 65. *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 66. *Maternidad.*

La Asociación se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y normativa posterior que la desarrolle.

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a dieciséis (16) semanas retribuidas y dos (2) semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su base reguladora.

Artículo 67. *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 es el 100% de la base reguladora, de acuerdo a lo establecido por la ley para estas situaciones.

Artículo 68. *Descanso paternal.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece (13) días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos (2) días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la Asociación y el trabajador. El trabajador deberá comunicar a la Asociación con una antelación mínima de quince días.

Según lo establecido en el punto 2 apartado c) del artículo 26 del Real Decreto 295/2009, el permiso de paternidad al que se refiere el presente artículo será de veinte días naturales ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, todo ello de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

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 física, psíquica o sensorial 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 aquella.

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.

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.

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 empresa 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 empresa 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/a 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 empresa.

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 esta 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 sobreseída 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 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 video, 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 comunicarse con los menores internos en el Centro a través de correo electrónico, mensaje de texto, internet u otros.

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 presenciara, ésta se realizará ante un representante de los trabajadores y un notario.

TÍTULO 9

Mejoras sociales y para la igualdad

Artículo 78. 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.

Artículo 79. 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 asocian 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 80. *Ropa de trabajo.*

La Asociación podrá proporcionar 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 81. *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 82. *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 83. *Derechos sindicales.*

Los miembros del Comité de empresa y delegados/as 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 antes el empresario/a 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 delegados/as de comité y los delegados/as 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 aquellas empresas o centros de trabajo que por sus características lo permitan, uno o varios tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y ubicados en sitios accesibles para los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los delegados/as 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/a 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 las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados/as 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 84. *Asambleas.*

Los delegados de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 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/a 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 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 85. *Acumulación de horas sindicales.*

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

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

Las organizaciones legitimadas podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se llegue a acuerdos con las administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los permanentes sindicales corresponderá a la Asociación GINSO, proporcionalmente según el número de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a dicha Asociación, que estén contemplados en el ámbito personal de este convenio.

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

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas

sindicales de los delegados/as de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Artículo 86. 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 87. 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 empresa.

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

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

11. 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.

12. 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. 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 empresa/entidad.
13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
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.

Artículo 88. 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 89. Tramitación y prescripción.

Las sanciones graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité Intercentros y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado si así lo solicitara.

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 pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado, siempre y cuando el trabajador así lo solicite por escrito, al Comité Intercentros y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado, para que, ambas partes y en el plazo de siete (7) días, puedan manifestar a la Asociación lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves, GINSO podrá imponer la sanción 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 y aunque el Comité Intercentros, la sección sindical o el trabajador 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, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días 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.

Artículo 90. Infracciones cometidas por parte de la Asociación.

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y, especialmente, a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

TÍTULO 12

Clasificación profesional

Artículo 91. 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 en la que han desaparecido las categorías profesionales, 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.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se viene a adaptar a las necesidades operativas y sistemas de trabajo de la Asociación, el sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Con esta finalidad se mantienen nuestros puestos funcionales de Educador Tutor y Monitor Educativo, como figuras propias de la Asociación, con las que se viene trabajando desde los inicios de la actividad de la misma y con las funciones propias establecidas en este Convenio, manteniendo el puesto de Auxiliar Técnico Educativo, con las funciones igualmente definidas.

Artículo 92. 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 y de protección de menores.

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

5. Aquellos trabajadores que a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial del Estado tengan reconocida la categoría profesional de ATE, pasarán automáticamente a desempeñar las funciones de Monitor Educativo, tal y como se recogen en los artículos siguientes y con las condiciones económicas incorporadas a las Tablas Salariales anexas al mismo, con efectos desde el mes siguientes a la fecha de la publicación.

Artículo 93. Grupo profesional 1.

1. 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.

2. 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.

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.

- 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, I.M.M.F., GRUME, UPROSE, Expediente Único, etc.

Artículo 94. 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.

- 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.
- Aportación de 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-Tutor:

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

- 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.
- Acompañar a los menores en salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.
- 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.
- Acompañar a los menores en salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.
- 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.
- 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. Monitor Educativo:

El personal que desarrolle las funciones de este puesto, propio de la Asociación GINSO tal y como se ha expuesto en el artículo 91 anterior, tendrá en todo caso formación de grado medio o experiencia superior a 3 años y desarrollará, entre otras, las siguientes funciones:

- Asistencia y apoyo al menor en relación con las tareas de su vida diaria.
- Tareas de adquisición de habilidades establecidas mediante el programa individualizado de atención a los menores.
- Tareas de educación, tales como la colaboración en el desarrollo de las relaciones afectivas y sociales.
- Acompañar a los menores en salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.
- Colaboración 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 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.

4. 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 aplicar la medicación correspondiente.
- 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.

5. Técnico de libertad vigilada:

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

- Realiza 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.

- Participa 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.

6. Informático:

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

- Desempeña el diseño y supervisión, 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 95. *Grupo profesional 3.*

1. Técnico de integración socio-laboral:

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

- Interviene 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.

- Se requiere titulación de ciclo formativo de grado.

- Interviene 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.

- Colabora 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. Auxiliar Técnico Educativo (ATE):

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

- Colabora 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.

- Ejerce labores de observación registrando las incidencias del turno a través de los distintos canales establecidos.

- Atiende y proporciona 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.

- Elabora y rellena 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.

- Acompaña 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.

3. 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:

- Desempeña 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.

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

4. Oficial de mantenimiento:

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

- Realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en Centros de trabajo.

- 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, así como su mejor presentación.
- 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. Técnico Auxiliar de Intervención (TAI):

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

- 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 1774/2004, 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 1774/2004, de 30 de julio.
- Velar por la seguridad del Centro y cumplir las instrucciones recibidas del Equipo directivo del Centro.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

Artículo 96. *Grupo profesional 4.*

1. Auxiliar administrativo:

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

- Realización de las tareas administrativas.
- 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.

2. Auxiliar de Clínica:

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

- Realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico/a 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.

3. Auxiliar de Control:

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

- 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.

4. Ayudante de Cocina:

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

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

5. 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.
- Velarán continuamente por conseguir el mayor orden y silencio posible en todas las dependencias de la Institución.
- Darán cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encontraren en la limpieza y conservación del edificio o material
- También serán misiones del Celador todas 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.

6. Auxiliar de Limpieza/Lavandería:

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

- Atiende la función de limpieza de las dependencias, mantenimiento de la limpieza y el buen orden del centro de trabajo, sus instalaciones y enseres.
- Realiza 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.

7. 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.
- Realización de reparaciones.
- Tomar nota y dar cuenta a la Dirección del Centro de cuantas anomalías e incidencias observen en el Centro.
- Colaboración 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.

ANEXO I

**Tablas salariales para el personal que preste servicios en Centros de Ejecución
de Medidas Judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto**

Grupo profesional	Salario base (×12 pagos)	C. Especifico (× 12 pagos)	Paga extras (× 2 pagos)	Salario anual
Grupo profesional 1				
Psicólogo	1.450	400	1.200	24.600
Médico-psiquiatra	1.450	400	1.200	24.600
Jurista	1.450	400	1.200	24.600
Grupo profesional 2				
Trabajador Social	1.400	300	1.100	22.600
Educador-Tutor	1.400	300	1.100	22.600
Monitor-Educativo	1.250	240	880	19.640
DUE	1.400	300	900	22.200
Técnico de libertad vigilada	1.400	300	900	22.200
Informático	1.250	240	880	19.640
Grupo profesional 3				
Técnico de integración socio-laboral	1.250	240	880	19.640
Auxiliar Técnico Educativo (ATE)	1.150	240	800	18.280
Administrativo	1.250	240	800	19.480
Oficial de mantenimiento	1.100	300	750	18.300
TAI (técnico auxiliar de intervención)	1.000	200	750	15.900
Cocinero	1.000	200	750	15.900
Grupo profesional 4				
Auxiliar administrativo	1.100	150	750	16.500
Auxiliar de clínica	1.100	100	750	15.900
Aux. de control	1.000	200	750	15.900
Ayudante cocina	950	100	750	14.100
Conductor-celador	1.000	200	750	15.900
Limpiador/Lavandería/	950	100	750	14.100
Mantenimiento	950	100	750	14.100

ANEXO II

Tablas salariales para el personal que preste servicios en otros Centros o Programas

Grupo profesional	Salario base	Paga extra	Salario anual
Grupo profesional 1			
Psicólogo	1.450	1.200	19.800
Médico-psiquiatra	1.450	1.200	19.800
Jurista	1.450	1.200	19.800
Grupo profesional 2			
Trabajador Social	1.400	1.100	19.000

Grupo profesional	Salario base	Paga extra	Salario anual
Educador-Tutor	1.400	1.100	19.000
Monitor-Educativo	1.250	880	16.760
DUE	1.400	900	18.600
Técnico de libertad vigilada	1.400	900	18.600
Informático	1.250	880	16.760

Grupo profesional 3

Técnico de integración socio-laboral	1.250	880	16.760
Administrativo	1.250	800	16.600
Oficial de mantenimiento	1.100	750	14.700
TAI (técnico auxiliar de intervención)	1.000	750	13.500
Cocinero	1.000	750	13.500

Grupo profesional 4

Auxiliar administrativo	1.100	750	14.700
Auxiliar de clínica	1.100	750	14.700
Aux. de control	1.000	750	13.500
Conductor-celador	1.000	750	13.500
Limpiador	900	750	12.300
Mantenimiento	900	750	12.300
Ayudante cocina	900	750	12.300
Auxiliar cocina	900	750	12.300