

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**8849** *Resolución de 15 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social.*

Visto el texto del acta de 15 de febrero de 2021 en la que se acuerda la modificación del II Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO) –código de convenio número 90101912012014– (publicado en el BOE de 9 de julio de 2019), acta que fue suscrita, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta 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, 15 de abril de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACTA RELATIVA A LA MODIFICACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL**

Por videoconferencia, siendo las 13 horas del día 15 de febrero de 2021, se reúnen los miembros del Comité Intercentros y la representación empresarial a efectos de modificar el II Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO), con la asistencia de los representantes que a continuación se relacionan:

a) En representación de la Asociación:

D. Alfredo Santos García.  
D.<sup>a</sup> Lola Sanz Cantalejo.  
D. Román Rivera.  
D. Miguel Ángel Díaz (asesor).

b) En representación de los trabajadores (Comité Intercentros):

1. D. Diego Torres Listarte (USO).  
2. D. Juan José Peña Cuenca (USO).  
3. D. Jorge Navarro Baena (USO).  
4. D.<sup>a</sup> Riansares Gutiérrez Ferrer (CSIF).  
5. D.<sup>a</sup> María del Mar Miras Simón (UGT).

6. D. Francisco Fernández Marín (UGT).
7. D.<sup>a</sup> Yacine Hachmi Lopez (CC.OO).

Reunidas las partes, que ostentan la legitimación a que se refiere el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el artículo 37 del II Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), las mismas

## MANIFIESTAN

Primero.

Que en fecha 4 de abril de 2019, las partes que conformaban la Comisión Negociadora del convenio colectivo actuando, por un lado en nombre y representación de las organizaciones sindicales UGT, USO y CSIF y, por otro, en nombre y representación de la Dirección de GINSO, suscribieron el Acta de Acuerdo del II Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO).

Segundo.

Que en fecha 27 de junio de 2019 la Dirección General de Trabajo registró y publicó el II Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, publicado en el BOE n.º 163, de fecha 9 de julio de 2019.

Tercero.

Que las partes han llegado a un Acuerdo para la modificación parcial del contenido del Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (el Convenio).

En virtud de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.1 del ET y el artículo 37 del actual Convenio colectivo, ambas partes

## ACUERDAN

Primero.

Modificar el artículo 3 del Convenio relativo al «Ámbito personal», suprimiendo el apartado a), que contenía el siguiente tenor literal:

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

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

- a) Directores, Directores técnicos y Subdirectores de los Centros y Programas, a excepción del régimen disciplinario.
- b) El Personal subcontratado, el cual se regirá por el convenio aplicable a su empresa.
- c) Los miembros de comunidades religiosas que no mantengan relación de carácter laboral.
- d) El personal funcionario y laboral al servicio de la administración del Estado, de las administraciones autonómicas, ciudades autónomas, diputación provincial, municipales y cabildos que realicen sus funciones o actividades en Centros de trabajo gestionados por GINSO.

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

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

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

Se acuerda otorgar el siguiente tenor literal al artículo 3 del Convenio:

«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) Los miembros de la Junta Directiva de la Asociación, con independencia de la naturaleza de su relación y los cargos directivos que desarrollen.

b) El Personal subcontratado, el cual se regirá por el convenio aplicable a su empresa.

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

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

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

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

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

Segundo.

Modificar el artículo 40 del Convenio relativo a «Prevención de acoso y de la violencia en el trabajo», que contenía el siguiente tenor literal:

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

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

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

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

Se acuerda otorgar el siguiente tenor literal al artículo 40 del Convenio:

«GINSO debe continuar garantizando que los trabajadores de la Asociación disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

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

Las partes firmantes se comprometen a mantener actualizado el protocolo de acoso de la Asociación y a realizar cuantas modificaciones del mismo resulten oportunas.

En cualquier caso, en lo que respecta a esta materia se estará a lo establecido en la legislación vigente que actuará como una garantía de mínimos.»

Tercero.

Modificar el párrafo segundo del artículo 74 del Convenio relativo a «Violencia de género», que contenía el siguiente tenor literal:

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

Se acuerda otorgar el siguiente tenor literal al artículo 74 del Convenio:

«La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Asociación. Asimismo, tendrá derecho a realizar y/o dejar de realizar su trabajo total o parcialmente a distancia siempre y cuando esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la trabajadora.»

Cuarto.

Modificar el artículo 82 del Convenio relativo a «Planes de igualdad», que contenía el siguiente tenor literal:

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

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

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

Se acuerda otorgar el siguiente tenor literal al artículo 82:

«Las partes manifiestan su voluntad de iniciar negociaciones para definir un plan de igualdad de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

- a) Igualdad en el trabajo.
- b) Proceso de selección y contratación.
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación.
- e) Promoción profesional.
- f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.

- i) Retribuciones: igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.»

Quinto.

Añadir un nuevo título denominado «Título 13. Otras disposiciones», que integrará los artículos 99, 100, 101 y 102, a los que se hará referencia a continuación.

Sexto.

Añadir un nuevo artículo, artículo 99, relativo al «Principio de respeto y ausencia de discriminación», con el siguiente tenor literal:

«Artículo 99. *Principio de respeto y ausencia de discriminación.*

Se establece el principio general de respeto y ausencia de discriminación.

En este sentido, los trabajadores de la Asociación tienen derecho a no ser discriminados en su trabajo, directa o indirectamente, por razones de sexo, estado civil, orientación sexual, edad, lengua, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, opinión, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, se garantiza el respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad personal y profesional de los trabajadores, para lo que tanto la Asociación como la representación legal de los trabajadores podrán promover las medidas que consideren necesarias.»

Séptimo.

Añadir un nuevo artículo, artículo 100, relativo al «Trabajo a distancia», con el siguiente tenor literal:

«Artículo 100. *Trabajo a distancia.*

Siempre que las necesidades de la prestación del servicio así lo permitan, los trabajadores, previo acuerdo con la Asociación, podrán acogerse voluntariamente al régimen de trabajo a distancia, quedando dentro del ámbito de aplicación del artículo 1 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Esta opción estará disponible para aquellos puestos y tiempos de trabajo para los que exista esta posibilidad organizativa. Asimismo, únicamente podrán solicitar la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad en la Asociación superior a 6 meses.

La prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia será voluntaria tanto para los trabajadores como para la Asociación, y será reversible a petición de una de las partes de conformidad con las reglas y plazos de reversibilidad que se pacten en el propio acuerdo.

La prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia requerirá de la formalización de un acuerdo entre el trabajador y la Asociación en el que se regularán las condiciones y criterios individuales aplicables al trabajador. El acuerdo deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y del mismo deberá entregarse copia a la representación legal de los trabajadores.

El acuerdo deberá incluir el horario de trabajo del trabajador y las reglas de disponibilidad. Asimismo, deberá incluirse el inventario de los medios y herramientas de trabajo, consumibles y demás elementos que sean puestos a disposición del trabajador por parte de la Asociación, así como la indicación de la vida útil de los mismos.

La modificación de las condiciones deberá realizar mediante acuerdo entre el trabajador y la Asociación, debiendo quedar debidamente formalizado por escrito.

En cualquier caso, el acuerdo de trabajado a distancia deberá respetar todas y cada una de las disposiciones del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.»

Octavo.

Añadir un nuevo artículo, artículo 101, relativo al «Registro de jornada», con el siguiente tenor literal:

«Artículo 101. *Registro de jornada.*

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes de este Convenio se comprometen a promover negociaciones para establecimiento, organización y documentación del registro diario de jornada de forma conjunta.»

Noveno.

Añadir un nuevo artículo, artículo 102, relativo a la «Rejuvenecimiento de la plantilla», con el siguiente tenor literal:

«Artículo 102. *Rejuvenecimiento de la plantilla.*

Será causa de extinción del contrato de trabajo la jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa y ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

A este respecto y con el fin de garantizar la adecuada renovación y el rejuvenecimiento de la plantilla de la Asociación, se establece la extinción obligatoria del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento siempre y cuando por parte de la Asociación se lleve a cabo, de forma alternativa, cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) la contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo;
- b) transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por este motivo; o
- c) la transformación de un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo que suponga un incremento de la jornada de al menos un 50 %.

En cualquiera de los casos anteriores, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Las anteriores medidas no resultarán de aplicación en aquellos casos en los que el trabajador acceda a la jubilación de forma voluntaria.»

Décimo.

Añadir una disposición transitoria, relativa a la «Disposición transitoria COVID-19», con el siguiente tenor literal:

«Disposición transitoria COVID-19.

Las partes de este Convenio quieren poner de manifiesto su absoluto compromiso con la seguridad y la salud de la totalidad de los trabajadores de la Asociación.

Este compromiso se materializa mediante la creación de un «Protocolo de actuación COVID-19», que será continuamente desarrollado conjuntamente por los expertos en seguridad y salud, tanto de la Asociación como de la parte social.

Cuando los expertos lo consideren oportuno, este documento podrá ser revisado en función de la evolución de la situación social y sanitaria que exista en cada momento.

Esta cláusula perderá su vigencia y eficacia cuando la situación de crisis sanitaria y demás circunstancias actuales desaparezcan y la actividad económica en general hayan vuelto a la situación previa a la crisis ocasionada por el COVID-19.»

Undécimo.

Ambas partes autorizan y delegan expresamente en favor de D. Miguel Ángel Díaz Gómez, y en las personas en la éste delegue para cuantas actuaciones fueran necesarias para tramitar el registro y publicación de las modificaciones del Convenio Colectivo referidas, contenidas en la presente Acta, en el Boletín Oficial del Estado, dotándolo de eficacia normativa.

En prueba de conformidad con lo expuesto, las partes suscriben la presente acta, que consta de dos ejemplares, en el lugar y fecha indicados al inicio.—Por la Asociación, Alfredo Santos García, Lola Sanz Cantajelo, Román Rivera, Miguel Ángel Díaz Gómez.—Por las organizaciones sindicales, Juan José Peña Cuenca (USO), Jorge Navarro Baena (USO), Riansares Gutiérrez Ferrer (CSIF), María del Mar Miras Simón (UGT), Diego Torres Lisarte (USO), Francisco Fernández Marín (UGT) y Yacine Hachmi López.