

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**7388** *Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Asociación Centro Trama (código de convenio n.º 90101972012014) que fue suscrito con fecha 11 de enero de 2023, 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, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 9 de marzo de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### III CONVENIO COLECTIVO «ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA»

##### TÍTULO I

##### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Quedan comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio todos los centros de trabajo, programas y servicios gestionados por la entidad Asociación Centro Trama.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, programas y servicios financiados o con recursos propios vinculados a concursos, contratos, subvenciones, conciertos, convenios marco o cualquier otro tipo de formalización administrativa de la entidad Asociación Centro Trama.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la entidad Asociación Centro Trama. Excluyéndose expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

– Las personas que presten servicios como voluntarios sociales: entendiéndose por voluntariado la definición otorgada por la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado; así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente de dicha Ley.

– El personal docente y personal de las administraciones y servicios de titularidad pública que estén realizando sus funciones dentro de la Asociación y estén adscritos al centro o recursos de ésta.

– El personal de terceras empresas que presten sus servicios por medio de contrato civil o mercantil en centros de trabajo de Asociación Centro Trama. Este personal se regirá por el Convenio aplicable a su empresa. Asociación Centro Trama, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado por la legislación vigente.

– Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros, programas y servicios de la Entidad, en virtud de contrato de arrendamiento de servicios.

– 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 privativas de libertad. 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. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025, prorrogándose automáticamente por períodos de un año a falta de denuncia de cualquiera de las partes.

Las partes acuerdan que los efectos económicos se abonarán con carácter retroactivo a todos/as los trabajadores y las trabajadoras de la entidad Asociación Centro Trama desde el 1 de enero de 2022, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Única del presente Convenio.

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 paritaria se reunirá al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

Podrán modificarse durante la vigencia del presente convenio los artículos que se consideren mejorables en cuanto a su aplicabilidad o su adaptabilidad a la realidad cambiante. En tales casos, se procederá a convocar a la Comisión negociadora.

### Artículo 5. *Procedimiento de denuncia.*

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 un plazo mínimo de dos meses previos 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.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

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. *Absorción, compensación y condición más beneficiosa.*

El presente convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores y las trabajadoras, en materia retributiva salarial o extrasalarial, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas.

Si las condiciones económicas retributivas, salariales o extrasalariales, que se vinieran disfrutando por los trabajadores y las trabajadoras 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.

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 y absorbible, y no revalorizable.

Aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que vinieran realizando a la entrada en vigor del presente convenio, una jornada inferior a la pactada en el mismo, percibirán una retribución anual proporcional a la jornada efectivamente realizada.

Esta menor jornada reconocida como garantía personal o mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

#### Artículo 7. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como al IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores vigente, además de la legislación que sea de aplicación y/o que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas.

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

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al II Convenio Colectivo Estatal de la Asociación Centro Trama que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» con fecha 9 de abril de 2019.

Las condiciones pactadas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad las que regían anteriormente a excepción de las materias recogidas en el siguiente artículo.

#### Artículo 9. *Inaplicación del convenio.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Entidad y los/las representantes de los/las trabajadores/as legitimados/as para negociar el convenio colectivo, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del E.T.), inaplicar en centros, programas y/o recursos las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A tales efectos se entenderá que concurren causas económicas justificativas de la inaplicación de las previsiones de este convenio en materia de régimen retributivo cuando de su aplicación se derivase una situación de previsión de pérdidas en la Entidad en los términos establecidos al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el artículo 82.3 del citado cuerpo legal.

La solicitud de descuelgue la iniciará la Entidad, quien la comunicará al Comité Intercentros según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Tanto para el procedimiento de Inaplicación (artículo 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el artículo 41.4 del E.T. con la Comisión Paritaria de este Convenio, estando obligada la Entidad para no caer en defecto de forma:

1. Informar a la Comisión Paritaria, al tiempo que, al Comité Intercentros, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.
2. Comunicar a la Comisión Paritaria, al tiempo que, al Comité Intercentros, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.
3. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.
4. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para, en caso acuerdo y en defecto del mismo, solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.
5. En el presente Convenio se reflejará las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria para facilitar las comunicaciones en tiempo real.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

#### Artículo 10. *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.

Esta Comisión estará compuesta por 5 miembros por la parte social y 5 por parte de la Entidad, 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, guardando la proporcionalidad de la representación sindical.

Únicamente estarán legitimadas para formar parte de la Comisión Paritaria las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 11. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

a) 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 laborales en que no se haya llegado acuerdo en el seno de los centros de trabajo, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes.

b) Como órgano de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este sentido ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria todo desarrollo legislativo que se publique durante la vigencia del Convenio y afecte a alguno de los ámbitos del mismo, trasladando el acuerdo que, en su caso, se alcance, a la Comisión Negociadora para su ratificación y modificación del texto del Convenio.

La Comisión Paritaria deberá emitir sus resoluciones en el término máximo de treinta días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

Previo a la vía administrativa o judicial, y ante situaciones de desacuerdo notorio, conflicto o falta de resolución en la Comisión Paritaria, las partes convienen acudir y someter tal discrepancia al órgano contemplado en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, según Resolución de 10 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de dicho Acuerdo, publicado en el BOE de 23-12-2020.

#### Artículo 12. *Funcionamiento de la Comisión Paritaria.*

La Constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En la primera reunión se procederá al nombramiento del/a Presidente/a y Secretario/a, 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.

1. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Asociación y representación sindical firmantes del Convenio. En lo relativo a la representatividad de la parte social, los votos tendrán carácter ponderado atendiendo a la representatividad de cada sindicato. Se recogerán los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera.

2. 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.

3. 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 los locales de la oficina principal de la Asociación Centro Trama en Madrid, C/ Puerto de Pozazal, número, 4. Teléfono: 913312054; centrotrama@trama.org.

La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria 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 hábiles desde la fecha de recepción.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de 5 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 de comunicarlo a la otra con la antelación suficiente.

Las actas de esta Comisión se firmarán en el mismo día.

5. Como trámite que será previo a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto.

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.

7. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de quince días naturales, salvo imposibilidad justificada. Las partes facilitarán en el plazo máximo de quince días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias. El plazo de resolución será de treinta días naturales que se contarán a partir de la recepción por la Comisión de la información solicitada. Obligatoriamente antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto.

8. 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».

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 13. *Principios Generales de Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Asociación Centro Trama. Dicha organización debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en este Convenio y, demás normativa laboral vigente en cada momento, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores y las trabajadoras en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores vigente y demás normativa de aplicación.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, siempre atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
2. La racionalización y mejora de los procesos educativos.
3. La valoración de los puestos.
4. La profesionalización y promoción.
5. La formación y reciclaje del personal.
6. La eficacia en el trabajo.
7. La eficiencia en el uso de todos los recursos.

## CAPÍTULO I

**Movilidad geográfica y funcional***Movilidad geográfica*Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

Artículo 15. *Proceso de notificación de la movilidad geográfica.*

Notificado el traslado, el/la trabajador/a podrá optar por:

- Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este Convenio Colectivo.
- Impugnar la decisión del traslado o desplazamiento.
- Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 16. *Desplazamientos temporales.*

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de doce meses en un período de tres años. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de desplazamiento temporal del/la trabajador/a, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por escrito por la entidad con una antelación de quince días laborables; cuando el traslado sea por un tiempo inferior a tres meses, será informado el/la trabajador/a con una antelación de siete días laborables a la fecha de su efectividad.

Los trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la entidad.

La Entidad abonará al/la trabajador/a 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 17. *Posibilidad de volver al centro de trabajo de origen.*

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

Cuando desaparezcan las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que originaron el desplazamiento o traslado, el/la trabajador/a regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro o programa cese su actividad, la Asociación y el/la trabajador/a acordarán el nuevo centro de destino,

siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, y con el asesoramiento de los/las representantes de los/las trabajadores/as.

Si en el centro de origen del/la trabajador/a trasladado/a, se produjera una vacante de su mismo puesto de trabajo, la misma será ofertada al trasladado quien tendrá preferencia para su reincorporación a su anterior centro sobre una nueva contratación.

Los traslados o desplazamientos conllevarán la realización por parte del/la trabajador/a del ejercicio de su propio puesto de trabajo o de uno superior, salvo que en el caso del cierre de un centro, programa o servicio la Asociación negocie con los/las representantes de los/las trabajadores/as la reubicación de éstos en otro puesto de trabajo distinto.

En caso de cierre de un centro, programa o servicio, la Asociación procurará previa negociación con los/las representantes legales de los/las trabajadores/as la reubicación de éstos.

#### Artículo 18. *Traslados permanentes.*

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los doce meses continuados, o es superior a doce meses en un período de tres 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 entidad al/la trabajador/a, así como a sus representantes legales del centro si los hubiese, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea trasladado/a, éste/a percibirá una compensación única por traslado de 400 euros en un solo pago. En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, el trabajador o trabajadora percibirá la compensación por traslado y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje, establecidos para los desplazamientos temporales.

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

#### Artículo 19. *Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la Entidad, sin que ello genere el derecho a percibir compensación o contraprestación alguna por este motivo, a favor del/a trabajador/a.

### *Movilidad funcional*

#### Artículo 20. *Principios generales sobre movilidad funcional.*

La movilidad funcional, informada por los principios de idoneidad y aptitud se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio Colectivo.

La movilidad funcional se plasmará por escrito, haciendo referencia a este artículo cumpliendo los derechos de información y participación de los/las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 21. *Movilidad funcional interna al grupo profesional.*

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

Artículo 22. *Movilidad funcional externa al grupo profesional.*

A. Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente:

Cuando se encomiende al trabajador/a, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación. Este hecho sólo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, el/la trabajador/a ostente la titulación o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de la dignidad del/a trabajador/a.

La garantía retributiva, relativa al derecho del/la trabajador/a a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no abarca la consolidación de los complementos ligados a ese concreto puesto de trabajo. Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho en dos años, el interesado podrá reclamar ser clasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

B. Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente:

La movilidad funcional para la realización de funciones de un Grupo Profesional inferior, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no podrá ser superior a cuarenta y cinco días en un año, debiendo la Entidad mantener las retribuciones del/a trabajador/a durante dicho periodo en todos sus términos y respetando, en todo caso, la dignidad del/a trabajador/a.

## TÍTULO III

### Clasificación profesional

Artículo 23. *Caracterización del sistema de clasificación profesional.*

1. Disposiciones generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los/as trabajadores/ as en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales. En consecuencia, se entiende que todos/as los/as trabajadores/as afectos/as por este convenio colectivo deberán estar encuadrados/as y/o adscritos/as a un grupo profesional y áreas determinados.

1.2 Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los/las trabajadores/as.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

1.4 El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle en el ámbito funcional de este convenio.

1.5 Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la Entidad, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional.

## 2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos/as a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de un trabajador o una trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la empresa o entidad no lo requiere.

2.3 Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras; y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno/a de éstos/as a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

2.3.1 Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

– Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

– Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2 Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3 Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

2.3.4 Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5 Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

2.3.6 Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

2.4 Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo. Para cada grupo profesional se identifican las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

2.5 El personal que preste sus servicios en el ámbito funcional del presente convenio colectivo 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.

2.6 La pertenencia a un grupo profesional estará unida a una determinada titulación universitaria o no. Allí donde se requiera en el puesto de trabajo una titulación determinada para su desempeño el/la trabajador/a deberá contar con la titulación requerida por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto, así como la establecida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales.

2.7 La nueva 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.

### 3. Áreas funcionales.

Dichas áreas comprenderán diferentes puestos de trabajo pertenecientes a diferentes grupos profesionales, no pudiendo realizarse movilidades funcionales, cuando dicha movilidad no sea dentro de la misma área funcional.

Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.0 Área de Dirección o Coordinación: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es la dirección, organización, gestión y/o coordinación de los sistemas, métodos de trabajo y personas. Tienen bajo su supervisión y gestión directa a los trabajadores adscritos al resto de áreas funcionales.

Dicha área estará compuesta por los trabajadores que ocupen a un puesto de trabajo determinado que en este caso y debido a las características del sector deberá pertenecer al grupo 1.

Los trabajadores mantendrán su puesto y grupo profesional debiendo ser retribuidos por el complemento de coordinación o dirección.

Dicho grupo se considera de libre designación y revocación por parte de la entidad.

Los puestos de trabajo que se encuentran insertos en esta área se consideran de libre designación y revocación por parte de las entidades.

3.1 Área técnica, educativa y de intervención directa: Esta área se divide en tres subáreas relacionadas con las funciones de sus puestos de trabajo.

3.1.A Equipo técnico: Incluye todos los puestos de trabajo requeridos y relacionados con el estudio, elaboración de informes, así como la intervención técnica dentro de su especialidad, en aquellas áreas propias de su intervención con menores y jóvenes en programas, centros y /o recursos.

A título informativo, estará compuesta por psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales, educadores sociales, graduados en enfermería, técnicos de medio abierto, maestros, etc.

3.1.B Equipo socio-educativo: Son aquellos profesionales que realizan la intervención socio-educativa especializada que, en todo caso, será ejecutada por el educador social. En caso de que la especificidad del centro de trabajo, programa o recurso requiera una atención multidisciplinar, reflejada en las condiciones administrativas que determine la administración, se encuadrarán en este área todos los profesionales atendiendo a los grupos profesionales recogidos en el presente convenio con una titulación mínima de grado perteneciente al ámbito socio- educativo; quienes a su vez estarán supervisados por el educador social como máximo responsable o coordinados con el resto del equipo socio-educativo para el desarrollo de la intervención.

3.1.C Equipo de apoyo socio-educativo: Son aquellos profesionales que, encuadrados dentro de su grupo profesional, llevan a cabo talleres y programas de

ámbito educativo, laboral o formativo y/o tareas que son complementarias a la intervención directa con los menores. Estos profesionales estarán supervisados por un educador social.

A título informativo estarán compuestos por monitores, auxiliares técnicos educativos, auxiliares de control educativo, etc.

3.2 Área de planificación y gestión o de estructura: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la entidad o empresa, servicios administrativos y transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte a la entidad o empresa, al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta.

Agrupar cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.3 Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo desarrollan los servicios de cocina, mantenimiento, limpieza y lavandería y aquéllos otros que tienen funciones auxiliares y/o anexas a la actividad principal.

#### 4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter enunciativo y vendrá definido los puestos de trabajo que los integran en el anexo 1. Con carácter general los puestos pertenecientes a cada grupo profesional deberán cumplir las mismas funciones y/o tareas, responsabilidades asignadas y titulación requerida en dicho anexo. Caso de nuevos requerimientos profesionales o puestos de trabajo, se incluirán en este convenio tras la aprobación de la comisión paritaria que es la competente en la autorización de la inclusión de nuevos puestos de trabajo, así como los cambios en los requerimientos profesionales de los incluidos en este convenio. Desde el momento en que exista en la Entidad un trabajador o trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas incluidas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio. Los grupos profesionales son los siguientes:

##### Grupo profesional 1.

Personal encargado de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria de grado o equivalente o, en su defecto, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de su profesión.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes. Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

Este grupo se dividirá en dos subgrupos dependiendo de los requerimientos profesionales y formativos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo y venga recogido dentro de las competencias del catálogo nacional de clasificación profesional:

Subgrupo 1.A: Títulos de Grado con especialización obligatoria a través de máster universitarios vinculados al desempeño de su labor profesional.

En este grupo se incluyen los/las profesionales que a la entrada en vigor de este convenio estén contratados y ejerciendo sus funciones como licenciados/as y aquellos/as que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más máster.

Se incluyen dentro de este grupo profesional todos los puestos, cualesquiera que sean su denominación en la Entidad, siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones indicadas.

Subgrupo 1.B: Títulos de grado.

A título enunciativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador/a Social, Graduado Social, Psicólogo/a, Trabajador/a Social, Médico, Abogado/a, Psicopedagogo/a, Sociólogo/a, Educador/a (categoría a extinguir), Mediador/a social, Técnico de intervención en el medio, Maestro/a, Profesor/a, DUE, informático/a, administrador/a, etc.

Grupo profesional 2.

Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos. Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media, y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional. Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

Se incluyen dentro de este grupo profesional todos los puestos, cualquiera que sea su denominación en la Entidad; siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones indicadas.

Grupo profesional 3.

Personal encargado de tareas que requiera niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Funciones: tareas consistentes en la ejecución

de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Se incluyen dentro de este grupo profesional todos los puestos, cualesquiera que sean su denominación en la Entidad, siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones indicadas.

#### Grupo profesional 4.

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Se incluyen dentro de este grupo profesional todos los puestos, cualquiera que sea su denominación en la Entidad, siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones indicadas.

## TÍTULO IV

### Contratación, formación y prevención de riesgos laborales

#### CAPÍTULO I

#### Contratación

##### Artículo 24. *De la contratación en general.*

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las entidades como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las entidades y empresas, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del ET y/o la legislación vigente en cada momento.

Cada trabajador/a estará vinculado/a, a una actividad concreta y, a su vez, a un centro de trabajo/ Programa determinado.

#### Artículo 25. *Modalidades de contratación.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales vigentes 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 por las empresas y/o entidades sin pactar ninguna 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 el trabajador continúa desarrollando su actividad laboral.

Igualmente pasará a tal condición en el resto de supuestos que establece el texto refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores.

##### Contrato fijo-discontinuo:

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, así como para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración estimada del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

Dadas las características de las actividades reguladas en este convenio colectivo, se articularán las listas de llamamiento a nivel de centro de trabajo o, en su caso, a nivel provincial, siempre y cuando no supongan un desplazamiento de más de 50 kilómetros, pudiéndose adaptar estos límites en los ámbitos de empresa, que funcionarán de acuerdo a las siguientes disposiciones:

1.º Obligación de las empresas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y la comunicación del mismo a la RLT, así como los puestos y actividades a desarrollar por los mismos, así como de las necesidades de la subvención, contrata o licitación que las genera. Y que constara:

- a) Nombre, apellidos y n.º DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
- b) Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
- c) Antigüedad.
- d) Centro de trabajo.
- e) Número de orden en la lista.

2.º La persona trabajadora deberá facilitar necesariamente un teléfono móvil, correo electrónico y/o domicilio (que será obligación de la persona trabajadora mantener actualizado) a efectos del llamamiento que se regula en el siguiente apartado.

El llamamiento de las personas en situación de inactividad deberá efectuarse, con notificación a la RLT y de acuerdo a los siguientes criterios, teniendo esta consideración de condición mínima en el sector:

En cuanto a la forma de llamamiento, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de cinco días y con carácter excepcional o de urgencia de setenta y dos horas a la incorporación efectiva a su puesto de trabajo. Esta comunicación se efectuará de manera que se garantice la efectividad de dicho llamamiento, estableciéndose como medios hábiles a estos efectos correo electrónico, SMS, llamada telefónica, aplicación informática de la que disponga la empresa, entre otros, siendo válido cualquier otro sistema que garantice la comunicación. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

El trabajador que rechazara, tácita o expresamente, o no contestara al llamamiento dentro de las setenta y dos horas siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, pasando al último puesto del orden de lista, causando baja voluntaria cuando rechazara o no contestara el siguiente llamamiento.

a) El llamamiento de las personas en situación de inactividad deberá efectuarse de acuerdo a los siguientes criterios:

– La obligación de llamamiento sólo procederá cuando se produzca la reanudación del proyecto, servicio, contrata etc. en el que el trabajador/a prestase sus servicios con carácter previo a pasar a la situación de inactividad.

– El llamamiento deberá realizarse por puesto de trabajo y en orden de mayor a menor antigüedad entre los trabajadores y trabajadoras en situación de inactividad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, teniendo en todo caso preferencia quienes hubieran prestado servicios con anterioridad en el mismo centro, proyecto, programa, etc.

– En todo caso para concurrir la obligación de llamamiento deberá estar acreditada la cualificación profesional del trabajador/a en situación de inactividad y que se corresponda con el puesto de trabajo ofertado. En aquellos casos en los que el puesto de trabajo fuera de nueva creación, adicionalmente a lo anterior, el trabajador objeto del llamamiento deberá reunir los requisitos exigidos por el puesto de trabajo a efectos de titulación, experiencia profesional y competencias requeridas.

– Cuando en el ámbito de la provincia no fuera posible cubrir los puestos de trabajo ofertados, se podrá ofrecer dichos puestos a los trabajadores y trabajadoras de otras bolsas de provincias limítrofes, siendo la aceptación, en este caso, de carácter voluntaria.

b) Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, respecto al plazo máximo de inactividad entre subcontratas se estará a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley.

d) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan

otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

e) Las personas fijas-discontinuas disfrutaran de sus vacaciones dentro de su periodo de actividad y en las mismas fechas y periodos que el resto de trabajadores. No pudiendo computar a efecto de vacaciones los periodos festivos o de inactividad que la empresa tenga marcado en su calendario laboral.

f) Respecto a la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que, establecidos en este convenio colectivo o en su defecto, el acuerdo de empresa.

Contratación temporal:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Contratos por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

Respecto a la duración de este tipo de contratos, se estará a lo dispuesto por el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En todo caso, y sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio, para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atenderá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras 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.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo,

durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora,

cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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, por nacimiento y cuidado del menor, o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

### 3. Contratos formativos.

3.1 El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 3.2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.3.

3.2 El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos

individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en este convenio colectivo de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3.3 El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002,

de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo correspondiente a la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

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

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2.b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de 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. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

#### 1. Contrato parcial:

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Siguiendo la redacción del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Asociación Centro Trama. Siendo entre otras sus obligaciones las de usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, informar a su superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención acerca de situaciones que entrañen riesgo.

El incumplimiento por los/las trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1. del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el Capítulo denominado Faltas del presente Convenio Colectivo

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completa prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales

derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

4. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.<sup>a</sup> La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (reducción de jornada por familiar a cargo).

2.<sup>a</sup> Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.<sup>a</sup> Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de

incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio y en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del ET.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 26. *Conversión a indefinidos.*

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

#### Artículo 27. *Período de prueba.*

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

- a) Personal de los grupos 1 y 2: cinco meses.
- b) Personal de los grupos 3: dos meses.
- c) Personal del grupo 4: un mes.

El periodo de prueba establecido se concertará expresamente y siempre por escrito en el contrato de trabajo del trabajador o trabajadora.

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

Terminado el periodo de prueba el/la trabajador/a o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Entidad computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo de prueba previsto para su grupo profesional.

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

Artículo 28. *Reserva de plazas para personas con discapacidad.*

La Entidad reservará el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad. A tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social y demás disposiciones vigentes.

Artículo 29. *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, podrá realizarse una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal del mismo centro o servicio de la empresa, conforme a los criterios de selección que la Entidad establezca en cada caso.

Se informará a todas las personas trabajadoras de la Entidad y a la RLT de la existencia de vacantes y puestos de nueva creación. La información se publicará a través del Portal del Empleado de la Entidad Asociación Centro Trama; para general conocimiento e información.

Se valorará preferentemente para los vacantes y/o puestos de nueva creación a los/las trabajadores/as que vengán desempeñando sus puestos de trabajo con contratos a tiempo parcial en las vacantes de su categoría del mismo centro o servicio, que sean compatibles en horario y siguiendo, entre otros criterios, la antigüedad, la formación y/o titulaciones requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones.

## CAPÍTULO II

### Ceses y finiquitos

Artículo 30. *Cese voluntario.*

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Entidad, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un periodo de antelación mínimo de 15 días. En caso de coordinadores, directores y responsables de área, este plazo será de 30 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 demostrada la imposibilidad del preaviso.

Artículo 31. *Finiquito.*

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

Artículo 32. *Comunicación del despido y finalización del contrato.*

La Entidad 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.

Artículo 33. *Suspensión de los contratos. Aspectos básicos.*

Será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

La suspensión será la interrupción temporal de la relación laboral sin quedar roto el vínculo laboral entre Asociación y trabajador/a.

Serán causa de suspensión, además de las que pudieren establecerse en las disposiciones legales de aplicación:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.
  - Causa consignada válidamente en el contrato.
  - Excedencia forzosa.
  - Incapacidad temporal.
  - Nacimiento y cuidado del menor.
  - Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.
  - Adopción o acogimiento permanente de menores de seis años.
  - Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
  - Fuerza mayor temporal: esta suspensión ha de ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.
  - Causas económicas, técnico-organizativas o de producción.
- Ejercicio por el cargo sindical provincial o superior
  - Ejercicio del cargo público representativo
  - Ejercicio del derecho de huelga.
  - Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
  - Permisos de formación o perfeccionamiento profesional
  - Suspensión del contrato por tres meses para la realización del/la trabajador/a o trabajadora de un curso de reconversión o readaptación de las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.
  - Suspensión del contrato con derecho a desempeño en los casos de violencia de género o sexual según lo establecido en el artículo 45.1 n) del Estatuto de los trabajadores.

Cualquier otra causa establecida en el artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores y en la legislación vigente.

Artículo 34. *Extinción de los contratos. Aspectos básicos. Causas.*

La extinción del contrato significa la terminación de la relación laboral entre la Entidad y el/la trabajador/a.

El contrato de trabajo puede extinguirse por alguna de las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.
- Causa consignada válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra y servicio objeto del contrato.
- Cese voluntario del/a trabajador/a.
- Voluntad del/a trabajador/a por causas justificadas.
- Muerte.
- Gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta.
- Jubilación.
- Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
- Fuerza mayor que imposibilite el trabajo.
- Despido colectivo.
- Causas objetivas legalmente establecidas.
- Despido disciplinario.

– Aquellas otras que se pudieran establecer en las disposiciones legales existentes durante la vigencia de este Convenio.

## CAPÍTULO III

### Formación y prevención de riesgos laborales

Artículo 35. *Principios generales. Objetivos de la formación.*

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de Los/las trabajadores/as dentro de la Asociación es la Formación, en cuanto medio potenciador de la innovación metodológica educativa.

1. De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y relacionadas con el desarrollo de las funciones para las que fueron contratadas, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados, en su caso, por la propia Centro Trama o por otros organismos y siempre dentro de los permisos para la formación previstos, a tal efecto, en el apartado 3 del artículo 23 del Estatuto de los trabajadores.

2. La Asociación y la representación de los/las trabajadores/as 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 de la Asociación.

3. La formación y capacitación del/la trabajador/a (sea cual sea su puesto de trabajo) que preste sus servicios en la Asociación Centro Trama y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

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

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por Los/las trabajadores/as de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del grupo profesional para el que fueron contratados, así como ampliación de los conocimientos de Los/las trabajadores/as que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la Asociación Centro Trama o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.

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

Artículo 36. *Criterios de selección para la asistencia a cursos organizados por la Asociación Centro Trama.*

La Comisión de Formación, con respeto siempre a la legalidad vigente y guiada por los principios de imparcialidad, eficiencia y ponderación, establecerá los criterios que deben regir su actuación en la selección de trabajadores para la asistencia a las acciones formativas.

Los criterios de selección para la asistencia a cursos en las acciones formativas a las que se refiere el presente artículo serán los establecidos a tal efecto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

La Comisión Paritaria de Formación podrá, con respeto siempre a lo previsto en la legislación vigente y dentro de su marco de actuación, ampliarlos.

Artículo 37. *Adhesión a los acuerdos de formación.*

La Asociación se adhiere expresamente al IV Acuerdo Nacional de Formación (BOE n.º 73 de 27 de marzo de 2.006), y sucesivos acuerdos nacionales de formación.

En el ámbito de los referidos acuerdos nacionales de formación, los responsables de la Asociación y los/las Delegados/as de Formación adquieren el compromiso de informar y facilitar el acceso al contenido de los mismos a los/las trabajadores/as de la Asociación.

Artículo 38. *Certificado de asistencia y aprovechamiento.*

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

Artículo 39. *Principios generales en seguridad y salud laboral: Información a los/las trabajadores/as.*

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, RD del reglamento de los servicios de prevención y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

El titular de cada centro de trabajo deberá contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del Real Decreto anteriormente citado, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE de 25 de enero) sobre protección civil, así como la normativa de desarrollo posterior. Este plan de emergencia y evacuación será informado a los/las trabajadores/as y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

La Entidad informará del sistema de prevención adoptado a los/las trabajadores/as, elaborando un plan integral de seguridad y salud en el trabajo, anual y documentado, realizado por el servicio de prevención de riesgos de la Entidad, que incorpore la actividad en tiempos concretos y un sistema de revisión del mismo con la participación de los representantes legales de los/las trabajadores/as y trabajadoras.

Asimismo, la Entidad informará a los representantes de los/las trabajadores/as y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante

la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 40. *Permisos individuales de formación.*

Los/las trabajadores/as 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 694/2017 de 3 de julio y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, reunir las siguientes características:

- 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/la 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.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

Artículo 41. *Promoción y formación profesional en el trabajo.*

El/la trabajador/a tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, relacionado con la actividad que se está desempeñando en la Entidad.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- e) A disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente al puesto de trabajo.

Artículo 42. *Vigilancia específica de la salud.*

La Asociación en cumplimiento de la legislación vigente garantizará a los/las trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que realicen, de acuerdo con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad, en materia de contenido y periodicidad, siendo aquellos completados con pruebas específicas de carácter físico, analítico o psicosocial que el Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales, previa información y consulta efectuada al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, establezca para cada uno de los puestos de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/las trabajadores/as y trabajadoras, los supuestos en

los que la realización de los reconocimientos, ya sean de carácter previo a la incorporación del/a trabajador/a a la Entidad o de tipo periódico, sea imprescindible para evaluar el estado de salud del/la trabajador/a, o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores y trabajadoras, para otras personas relacionadas con la entidad o para los usuarios.

En los casos expuestos en el párrafo anterior, el reconocimiento médico inicial será de carácter obligatorio para todos los/las trabajadores/as de la Entidad.

En todo caso, la realización de los reconocimientos médicos se ajustará a los siguientes principios:

1. La vigilancia de la salud se realizará siempre optando por aquellos reconocimientos pruebas que causen las menores molestias a los/las trabajadores/as y que sean proporcionales al riesgo. En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2. La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador/a estará disponible para el/la propio/a trabajador/a, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. La Asociación Centro Trama no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del/la trabajador/a, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del/a trabajador/a.

3. A la Asociación y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberá facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento únicamente en los términos de:

- Aptitud o adecuación del/la trabajador/a, a su puesto de trabajo o función.
- Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

4. De acuerdo con la legislación vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el/la trabajador/a, asumiendo la Asociación el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos. Consecuencia de lo anterior, la realización de los reconocimientos médicos se realizará, preferentemente, dentro de la jornada laboral, siempre que los turnos de trabajo lo permitan.

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

#### Artículo 43. *Evaluación de riesgos laborales.*

En cumplimiento del deber de protección, la Asociación deberá garantizar la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Asociación realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencias y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la citada Ley.

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que hayan podido evitarse. Es el instrumento fundamental de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, considerado un medio y nunca un fin y va a permitir a Asociación Centro Trama tomar decisiones sobre la necesidad de realizar todas aquellas

medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo en sus tres vertientes de seguridad, ergonomía y psicología e higiene.

Ante la falta de Reglamento, Ordenanza o cualquier otro tipo de normativa de obligado cumplimiento, y sirviendo a estos efectos las Notas Técnicas de Prevención dictadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P., las Evaluaciones de Riesgos de Centro Trama se inspiran en la Guía Técnica de Evaluación de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P.

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los Técnicos Superiores que formen parte del Servicio de Prevención Propio de la Asociación Centro Trama, en cuyas visitas deben estar presentes los/as Delegados/as de Prevención del centro visitado. Esta presencia deberá ser justificada con la firma de los/as Delegados/as de Prevención en un acta cuando se realice la visita al centro por parte del Servicio de Prevención Propio. Las Evaluaciones de Riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de Prevención.

Las revisiones de las evaluaciones se realizarán conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o cuando previa solicitud justificada por el delegado de prevención sea considerado necesario por el Servicio de Prevención Propio.

En todo caso, las evaluaciones de riesgos estarán inspiradas e informadas en su contenido y elaboración por los principios de integración, gestión, cooperación, colaboración y consulta con los delegados de prevención recogidos en los artículos 16 y 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 44. *Formación a los/las trabajadores/as.*

De conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los/las trabajadores/as una formación teórica y práctica suficiente y específica al puesto de trabajo. Esta formación tal y como se establece en el artículo 19.2. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

La formación se podrá impartir por la Asociación mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los/las trabajadores/as.

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

En todo caso, la fijación por parte del Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales de la Asociación de aspectos de la formación en materia de prevención de riesgos laborales tales como el diseño, contenido y duración, estará inspirada e informada, por los principios de integración, gestión, cooperación, colaboración y consulta con el Comité de Seguridad y Salud Laboral. A los efectos de individualizar para cada centro de trabajo la referida formación con la inclusión de aquellas características y condiciones propias de los mismos que influyen en la prevención de riesgos laborales, el Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerán los cauces a través de los cuales los delegados de prevención de los centros de trabajo puedan formular las sugerencias e ideas que estimen convenientes para el diseño de la antedicha formación.

## Artículo 45. *Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.*

La evaluación de los riesgos de la empresa deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del/a hijo/a, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Entidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, feto o hijo/a, y así lo certifiquen los servicios médicos de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Entidad deberá determinar, previa consulta con los representantes de los/las trabajadores/as y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

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

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

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

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## Artículo 46. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

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

Los/las trabajadores/as, no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, discapacidad debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los/las demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la Asociación Centro Trama.

## Artículo 47. *Planes de autoprotección.*

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y en el R.D. 486/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Este Plan de Emergencia y Evacuación será consensuado con el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral previa consulta a los/as Delegados/as de Prevención de cada centro.

Asimismo, tal y como establecen las disposiciones legales se realizarán anualmente los simulacros de evacuación, que serán revisados y modificados en función de su eficacia; los Planes de Emergencia y Autoprotección serán revisados y modificados cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Los manuales de autoprotección de los diferentes centros se desarrollarán de acuerdo con el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

## Artículo 48. *Delegados/as de Prevención.*

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los/as delegados/as de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los/as delegados/as de prevención será el que corresponda como representantes de los/las trabajadores/as y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores. Además, disfrutarán del tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral y de su preparación.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el/la empresario/a en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los/las trabajadores/as y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación obligatoria en materia de prevención.

A los/as delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Asociación Centro Trama.

## Artículo 49. *Formación de los/as Delegados/as de Prevención.*

Los/as Delegados de Prevención, para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán de un crédito horario de 30 horas para su formación sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la Asociación Centro Trama y deberá realizarse, siempre que se pueda, dentro del horario laboral.

La formación se deberá facilitar por la Asociación Centro Trama por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y

deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

*Artículo 50. Derecho de acceso a la información y sigilo profesional de los/as Delegados/as de Prevención.*

La Asociación Centro Trama, en cumplimiento del derecho de acceso a la información reconocido a los/as Delegados/as de Prevención en el artículo 36.2.b de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, entregará a los/las Delegados/as de Prevención del centro, previa solicitud y previa firma del recibí correspondiente, una copia de todos aquellos contenidos del Plan de Prevención y Plan de Emergencia del centro que sean necesarios para facilitar sus funciones.

En atención a la confidencialidad de los datos contenidos en las copias referidas en el apartado anterior, y en especial la de aquellos datos cuyo contenido está directamente relacionado con la intimidad de los/las trabajadores/as por aplicación de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea 2016/679, de 27 de abril de 2016, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, o en cualquier otra norma que pueda resultar de aplicación en materia de protección de datos, y en la normativa concordante, les es de aplicación a los Delegados de Prevención el deber de sigilo, depósito, custodia y guarda que le impone el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 62 y 65 del Estatuto de los trabajadores en relación por un lado con la información y datos a los que tienen acceso como consecuencia de su actuación en el centro de trabajo en calidad de delegado de prevención, y por otro lado en relación con el soporte físico en papel en el que se contiene la copia referida.

Estos deberes son especialmente relevantes en relación con aquella información que la Asociación Centro Trama catalogue expresamente como de alta confidencialidad.

A modo ejemplificativo se consideran conductas contrarias a los antedichos deberes de sigilo, depósito, custodia y guarda las siguientes: exposición en el tablón de anuncios, publicación o difusión pública por cualquier medio y reparto de copias entre los compañeros de trabajo, representantes de los/las trabajadores/as, organizaciones sindicales, técnicos no autorizados, entre otros.

*Artículo. 51. Obligaciones del/la trabajador/a en materia de prevención de riesgos laborales.*

Siguiendo la redacción del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Asociación Centro Trama. Siendo entre otras sus obligaciones las de usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, informar a su superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención acerca de situaciones que entrañen riesgo.

El incumplimiento por los/las trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1. del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el Capítulo denominado Faltas del presente Convenio Colectivo

## TÍTULO V

### Jornada, vacaciones y estructura retributiva

#### CAPÍTULO I

##### Jornada

###### Artículo 52. *Jornada máxima y distribución horaria.*

Se establece una jornada anual máxima de tiempo de trabajo efectivo de 1722, equivalente a una jornada semanal, de promedio en cómputo anual, de 38'5 horas.

Dicha jornada anual será de efectiva aplicación a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuya convocatoria sea publicada o realizada en un momento posterior a la firma del presente convenio.

En tanto no se produzca, se mantendrá el cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo determinado por el III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la Entidad para la mejor adaptación a las necesidades de ésta, de los/as usuarios/as de sus servicios y de los trabajadores y de las trabajadoras que prestan sus servicios en la misma.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este convenio al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que la Entidad y la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio. Este porcentaje podrá ampliarse por acuerdo con el Comité Intercentros.

El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras; y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, de acuerdo con la legislación vigente.

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

La jornada laboral establecida en este convenio será la establecida en los calendarios.

El porcentaje aquí pactado podrá ser distribuido hasta el máximo fijado en este artículo previa negociación con 15 días de antelación con la RLT de la provincia en donde se sitúe el centro/servicio/programa afectado o en su defecto con el Comité Intercentros donde se establecerá el período donde se aumentará la jornada diaria y semanal hasta un máximo de 9 horas de trabajo diarias y de 45 horas de trabajo semanal. En dicho acuerdo se establecerá el período de devolución de dichas horas, así como la reducción de jornada y/o devolución de días de trabajos para compensar dicho aumento. En caso de no haber acuerdo la empresa podrá imponer dicha medida.

###### Artículo 53. *Adaptación del horario de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el 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

## Artículo 54. *Adaptación de jornada en periodo 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 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, la dirección de la Entidad podrá realizar, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras una acomodación de la jornada partida a jornada continua.

Se exceptúan expresamente aquellos centros de trabajo que por sus características precisan la organización del trabajo en jornada partida.

## Artículo 55. *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 36 horas de descanso, al cual habrá que sumar las doce 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.

En caso de que existan turnos rotativos. El/la trabajador/a podrá solicitar el cambio del orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro/a trabajador/a de su mismo puesto de trabajo y previa comunicación por escrito a la dirección del centro y aprobación de la misma. Dicha comunicación deberá presentarse con un máximo de 30 días de antelación y un mínimo de 72 horas. No existirá arbitrariedad en la concesión de los cambios de turnos por parte de la Entidad y se garantizará la aplicación uniforme para todos/as los/las trabajadores/as de los mismos principios organizativos.

## CAPÍTULO II

### Vacaciones

## Artículo 56. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 23 días laborales.

Estas vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada o de forma partida en periodos mínimos de 5 días laborales consecutivos y con un máximo de tres fracciones anuales.

En todo caso, a todo el personal se le garantizará un mínimo de 10 días laborales continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

La fijación del periodo vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

Las vacaciones se computarán y disfrutarán del 01 de enero al 31 de diciembre con independencia de la fecha en la que haya dado comienzo la subvención, concurso, concierto, contrato, convenio, contrata o cualquier otra forma de contratación administrativa a la que tenga vinculado el contrato laboral. Por razones de organización del trabajo y acuerdo con la Entidad podrán ser disfrutadas hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica (en el supuesto de no resultar posible el disfrute de las mismas por razones objetivas).

## Artículo 57. *Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o permiso por Nacimiento o cuidado del menor.*

Cuando el periodo de vacaciones, fijadas en el calendario laboral interno, 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 apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 58. *Calendario laboral.*

La Asociación informará a la representación legal de los trabajadores el calendario laboral interno de cada centro de trabajo que estará basado en el cuadro de servicio del centro de trabajo y contemplará lo siguiente:

- Los días laborables a trabajar.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo.
- Vacaciones.

En caso de resultar necesario, la Asociación negociará el calendario con la RLPT de la provincia en donde se sitúe el centro/servicio/programa afectado o en su defecto con el Comité Intercentros. Una vez acordado este calendario, así como sus modificaciones, será firmado por ambas partes haciéndose entrega de copia a la representación de los trabajadores del centro de que se trate.

Con carácter general, la fijación del calendario laboral se establecerá antes del 1 de abril de cada año, y se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### Estructura retributiva

#### Artículo 59. *Salarios.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidos por:

1. Salario base.
2. Antigüedad.
3. Complemento específico de protección y/o reforma.
4. Complemento de actividad por convenio.

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base, c) complemento específico y/o d) complemento de actividad por convenio, cuando proceda. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad, cuando la tuviere.

Mediante negociación colectiva en el ámbito de la Entidad se podrá adaptar la estructura retributiva que este artículo establece, conteniendo las retribuciones complementarias más adecuadas al desarrollo de cada actividad.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad.

En el anexo 2 que se acompaña al presente convenio se establecen las tablas salariales para el año 2022, 2023, 2024 y 2025. Se aplicarán los mismos porcentajes pactados a los conceptos de antigüedad, nocturnidad y festividad.

#### Artículo 60. *Tipología de los conceptos salariales.*

Se entenderá por «Conceptos Salariales Generales» aquellos conceptos salariales que perciben todos/as los/as trabajadores y trabajadoras incluidos/as en el ámbito personal, independientemente del puesto de trabajo que ocupen, que en el caso de este convenio son el salario base, complemento específico, si lo tuviere, y la antigüedad. Para

los/las trabajadores/as de Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla; también sería, en su caso, un concepto salarial general, el complemento de insularidad y residencia.

No serán, en cambio, «Conceptos Salariales Generales» aquellos conceptos salariales de carácter específico del puesto de trabajo previstos en el presente Convenio Colectivo, tales como festividad, nocturnidad, turnicidad, penosidad, etc., que puedan establecerse.

#### Artículo 61. *Salario base.*

Es la parte de las retribuciones de los/las trabajadores y trabajadoras, fijada para la jornada efectiva de trabajo pactada en este convenio; se percibe en doce mensualidades, por cuantías únicas para cada uno de los grupos profesionales, y en los importes que se recogen en las tablas salariales que figuran en el anexo 2 de este convenio colectivo.

#### Artículo 62. *Antigüedad.*

Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido. Todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir un trienio por la cantidad de 16,24 € mensuales.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la Entidad, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

#### Artículo 63. *Complemento de nocturnidad.*

Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo efectuado en turno de noche por el trabajador o trabajadora y tendrá una compensación económica del 10% sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o bien, una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

Se considerará trabajo nocturno toda aquella jornada realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, abonándose a los/las trabajadores/as el recargo especificado en el párrafo anterior por las horas efectivamente realizadas dentro del horario definido como nocturno.

#### Artículo 64. *Complemento de festividad.*

Para todo trabajador o trabajadora que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores se establecerá, en calendario laboral, un día compensatorio de descanso, que se procurará que sea lo más cercano posible al día feriado que sustituye, y sin que dicho descanso pueda coincidir con el descanso semanal ni alterar el cómputo anual de la jornada ordinaria de trabajo. Adicionalmente, recibirá una compensación equivalente al 10 % sobre el salario base y complemento específico. Para su devengo se entenderá el trabajo realizado en festivo desde las 00:00 hasta las 24:00 de dicho día, abonándose proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas. Este complemento se abonará a los trabajadores que realicen su jornada laboral en horario nocturno, debiéndose de abonar junto con el de nocturnidad correspondiente.

En caso de que no fuese posible el establecimiento de una jornada compensatoria de descanso, tal y como establece el párrafo anterior, el trabajador o trabajadora que desarrolle su actividad laboral en dichos festivos percibirá el importe de las horas efectivamente trabajadas en festivo con un incremento del 75 % sobre el valor de la ordinaria (salario base y complemento específico).

Artículo 65. *Complemento específico de protección y/o reforma.*

1. Este complemento salarial, no consolidable, de cuantía fija y pago en 14 pagas, de carácter proporcional a la jornada realizada por el personal, le será de aplicación a los trabajadores y a las trabajadoras que realicen una actividad laboral educativa en los distintos centros, recursos y programas ejecutados por la Entidad y relacionados con el ámbito de reforma juvenil o protección de menores, en los términos que a continuación se indican:

Los valores que a continuación se exponen se aplicarán efectivamente a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del presente convenio, aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación (a partir del 1 de enero de 2022); alcanzando en todo caso aplicación general a partir del 31 de diciembre de 2025. Así mismo, se aplicará a aquellos contratos vigentes y en aquellas prórrogas en que la Administración pública u órgano contratante correspondiente amplíe la financiación durante el período 2022-2025 al efecto de incorporar los incrementos salariales pactados en este convenio colectivo. En su defecto, se abonarán los mismos importes que se vinieran percibiendo en función de los establecido en el II Convenio colectivo de la Asociación Centro Trama.

2. Este complemento salarial, no consolidable, de cuantía fija y pago en 14 pagas, de carácter proporcional a la jornada realizada por el personal, le será de aplicación, así mismo, a los trabajadores y a las trabajadoras que realicen una actividad laboral no educativa en los distintos centros, recursos y programas ejecutados por la Entidad y relacionados con el ámbito de reforma juvenil o protección de menores, en los términos que a continuación se indican:

Los valores que a continuación se exponen se aplicarán efectivamente a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del presente convenio, aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación (a partir del 1 de enero de 2022); alcanzando en todo caso aplicación general a partir del 31 de diciembre de 2025. Así mismo, se aplicará a aquellos contratos vigentes y en aquellas prórrogas en que la Administración pública u órgano contratante correspondiente amplíe la financiación durante el período 2022-2025 al efecto de incorporar los incrementos salariales pactados en este convenio colectivo.

En todo caso, y a partir del 1 enero de 2022, todo el personal de la Asociación Centro Trama, independientemente del área funcional al que estuviera adscrito, percibirá la cantidad de 110,00 euros mensuales en concepto de complemento específico, de cuantía fija, pago en 14 pagas y de carácter proporcional a la jornada realizada

Todo ello sin perjuicio de garantizar siempre el percibo como mínimo del Salario mínimo interprofesional que resulte de aplicación.

## Tablas complemento específico

a) Importe del complemento específico para trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral de centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto:

	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
<i>Grupo profesional 1</i>				
<i>Subgrupo 1.A</i>				
Psicólogo/a.	468,95	491,29	514,11	537,41
Pedagogo/a.	468,95	491,29	514,11	537,41
Médico-Psiquiatra.	468,95	491,29	514,11	537,41
Abogado/a.	468,95	491,29	514,11	537,41
Ingeniero/a informático.	468,95	491,29	514,11	537,41
Jefe/a administración.	468,95	491,29	514,11	537,41
Profesor/a secundaria.	468,95	491,29	514,11	537,41
<i>Subgrupo 1.B</i>				
Graduado/a Social/ Relaciones laborales.	428,06	448,29	468,95	490,07
Trabajador/a Social.	428,06	448,29	468,95	490,07
Diplomado/a Universitario/a en Enfermería.	428,06	448,29	468,95	490,07
Educador/a social.	428,06	448,29	468,95	490,07
Técnico/a de Intervención medio abierto.	428,06	448,29	468,95	490,07
Maestro/a de Primaria.	428,06	448,29	468,95	490,07
Mediador/a.	428,06	448,29	468,95	490,07
<i>Grupo profesional 2</i>				
Oficial administrativo/a.	445,81	460,39	475,32	490,60
Administrativo/a contable.	445,81	460,39	475,32	490,60
Técnico/a de Integración Social.	445,81	460,39	475,32	490,60
Técnico/a de Interacción Laboral.	445,81	460,39	475,32	490,60
Jefe/a de Cocina.	445,81	460,39	475,32	490,60
Oficial de Mantenimiento.	445,81	460,39	475,32	490,60
Monitor/a de Talleres.	452,87	466,75	480,96	495,51
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	452,87	466,75	480,96	495,51
<i>Grupo profesional 3</i>				
Auxiliar de gestión administrativa.	335,73	348,91	362,40	381,59
Auxiliar de Clínica.	304,32	317,13	330,25	348,95
Controlador/a-TAI-Aux. de Control Educativo.	350,99	363,89	377,09	395,51
Mediador/a Intercultural.	350,99	363,89	377,09	395,51
Cocinero/a.	335,73	348,91	362,40	381,59
Gobernante/a.	335,73	348,91	362,40	381,59

	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
Conductor/a.	335,73	348,91	362,40	381,59
<i>Grupo profesional 4</i>				
Auxiliar de servicios generales.	304,32	317,13	330,25	348,95
Empleado/a de Servicios Domésticos.	304,32	317,13	330,25	348,95

b) Importe del complemento específico para trabajadoras y trabajadores que realicen su actividad laboral en el ámbito de la protección de menores (siempre que medie una medida administrativa de protección) o en el de reforma juvenil no contemplados en el apartado a):

	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
<i>Grupo profesional 1</i>				
<i>Subgrupo 1.A</i>				
Psicólogo/a.	145,62	181,71	218,28	260,33
Pedagogo/a.	145,62	181,71	218,28	260,33
Médico-Psiquiatra.	145,62	181,71	218,28	260,33
Abogado/a.	145,62	181,71	218,28	260,33
Ingeniero/a informático.	145,62	181,71	218,28	260,33
Jefe/a administración.	145,62	181,71	218,28	260,33
Profesor/a secundaria.	145,62	181,71	218,28	260,33
<i>Subgrupo 1.B</i>				
Graduado/a Social/ Relaciones laborales.	143,54	177,52	211,93	251,80
Trabajador/a Social.	143,54	177,52	211,93	251,80
Diplomado/a Universitario/a en Enfermería.	143,54	177,52	211,93	251,80
Educador/a social.	143,54	177,52	211,93	251,80
Técnico/a de Intervención medio abierto.	143,54	177,52	211,93	251,80
Maestro/a de Primaria.	143,54	177,52	211,93	251,80
Mediador/a.	143,54	177,52	211,93	251,80
<i>Grupo profesional 2</i>				
Oficial administrativo/a.	138,00	166,33	195,01	229,04
Administrativo/a contable.	138,00	166,33	195,01	229,04
Técnico/a de Integración Social.	138,00	166,33	195,01	229,04
Técnico/a de Interacción Laboral.	138,00	166,33	195,01	229,04
Jefe/a de Cocina.	138,00	166,33	195,01	229,04
Oficial de Mantenimiento.	138,00	166,33	195,01	229,04
Monitor/a de Talleres.	137,30	164,93	192,89	226,19
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	137,30	164,93	192,89	226,19

	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
<i>Grupo profesional 3</i>				
Auxiliar de gestión administrativa.	136,61	163,54	190,78	228,72
Auxiliar de Clínica.	136,25	162,81	189,68	227,13
Controlador/a-TAI-Aux. de Control Educativo.	136,33	162,98	189,93	227,50
Mediador/a Intercultural.	136,33	162,98	189,93	227,50
Cocinero/a.	136,61	163,54	190,78	228,72
Gobernante/a.	136,61	163,54	190,78	228,72
Conductor/a.	136,61	163,54	190,78	228,72
<i>Grupo profesional 4</i>				
Auxiliar de servicios generales.	136,25	162,81	189,68	227,13
Empleado/a de Servicios Domésticos.	136,25	162,81	189,68	227,13

**Artículo 66. Complemento de Actividad por Convenio.**

Este complemento de carácter no consolidable, compensable y absorbible, se percibirá por aquellos/as trabajadores y trabajadoras a los/las que, en virtud del contenido de los pliegos administrativos del servicio al que se encuentren adscritos, la Entidad se vea en la obligación de aplicarles un convenio colectivo diferente al presente.

El importe de este Complemento será equivalente a la diferencia que, en su caso, pudiera existir entre la cuantía del salario base fijado en las tablas de este convenio y la que les correspondería percibir según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación conforme a los indicados pliegos, siendo requisito indispensable para su efectivo devengo que el presupuesto de licitación contemple la dotación económica precisas para hacer frente al pago de las indicadas diferencias.

**Artículo 67. Complemento de dirección.**

1. Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de carácter directivo dentro del centro percibirán un Complemento de Dirección, no consolidable y abonable en 14 pagas, que se calculará como la diferencia entre:

- Las retribuciones brutas anuales correspondientes a su categoría de origen (salario base y complemento específico).
- Las cantidades brutas anuales especificadas en este artículo.
- La cantidad resultante conformará el Complemento de dirección anual, y se dividirá entre 14 pagas para su abono.
- En el caso de que la ocupación de las funciones de dirección sea a tiempo parcial, se aplicarán en proporción al tiempo atribuido a dichas funciones.

2. Para determinar la cantidad de referencia, se crean cuatro escalas, en función del número de plazas de los centros o recursos sobre los que se ejerce la función de carácter directivo, en el caso de centros de carácter residencial; o sobre el número de trabajadores y trabajadoras a cargo en el caso de recursos y programas no residenciales, como a continuación se expresa:

Escala	Plazas/Trabajadores/as
A	De 0 a 10 plazas, o hasta 10 trabajadores.

Escala	Plazas/Trabajadores/as
B	De 11 a 25 plazas, entre 11 y 25 trabajadores.
C	De 26 a 50 plazas, o entre 26 y 50 trabajadores.
D	Más de 50 plazas, o más de 50 trabajadores.

3. El complemento por función de dirección, no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el/la interesado/a cese por cualquier causa y deje de realizar las funciones directivas encomendadas. Se incluye en este concepto la necesidad de disponibilidad y la responsabilidad que se requieren para el desarrollo de los puestos de Coordinación y Dirección.

4. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional de origen al que pertenece.

5. Cuando las personas que ocupen puestos de dirección por tiempo igual o superior a 10 años, consolidarán el salario base correspondiente al grupo 1 a).

6. Los trabajadores y las trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, ésta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo. Si el citado complemento fuese superior al establecido en este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal, mientras ejercite el cargo.

7. No obstante, los cargos de dirección mencionados no podrán ser retribuidos en concepto de salario base y, en su caso, complemento específico en cuantías que sean inferiores a las establecidas en las tablas salariales del presente convenio para el grupo profesional 1b).

8. La percepción de este complemento compensa la especial disponibilidad y flexibilidad en el ejercicio de las funciones encomendadas, por lo que quienes lo perciban quedarán excluidos de la regulación adicional establecida en el artículo 69 al efecto.

9. La aplicación efectiva de esta nueva estructura del Complemento de Dirección se someterá a las reglas establecidas en el segundo párrafo de los artículos 65.1, y 65.2.

10. Dada la diversidad en la denominación de los puestos de dirección-coordinación, y específicamente en el caso de programas y actuaciones que no tengan carácter residencial, las actividades de dirección y coordinación de programas se entenderán referidas al nivel retributivo de coordinación, estando en todo caso a las retribuciones establecidas en los correspondientes instrumentos y memorias económicas que sustenten la contratación pública bajo cualquier modalidad.

	Tramo	Centros cerrados de medidas judiciales			
		2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
Dirección.	A	31.355,67	31.708,82	32.068,15	32.433,77
	B	32.405,67	32.758,82	33.118,15	33.483,77
	C	33.455,67	33.308,82	34.168,15	34.533,77
	D	34.505,67	34.858,82	35.218,15	35.583,77
Subdirección.	A	29.955,67	30.308,82	30.668,15	31.033,77
	B	30.305,67	30.658,82	31.018,15	31.383,77
	C	30.655,67	31.008,82	31.368,15	31.733,77
	D	31.005,67	31.358,82	31.718,15	32.083,77

	Tramo	Centros cerrados de medidas judiciales			
		2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
Coordinación.	A	27.505,67	27.858,82	28.218,15	28.583,77
	B	27.855,67	28.208,82	28.568,15	28.933,77
	C	28.205,67	28.558,82	28.918,15	29.283,77
	D	28.555,67	28.908,82	29.268,15	29.633,77

	Tramo	Resto de centros, programas y recursos			
		2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
Dirección.	A	27.372,39	27.918,04	28.469,87	29.097,99
	B	28.422,39	28.968,04	29.519,87	30.147,99
	C	29.472,39	30.018,04	30.569,87	31.197,99
	D	30.522,39	31.068,04	31.619,87	32.247,99
Subdirección.	A	25.972,39	26.518,04	27.069,87	27.697,99
	B	26.322,39	26.868,04	27.419,87	28.047,99
	C	26.672,39	27.218,04	27.769,87	28.397,99
	D	27.022,39	27.568,04	28.119,87	28.747,99
Coordinación.	A	23.522,39	24.068,04	24.619,87	25.247,99
	B	23.872,39	24.418,04	24.969,87	25.597,99
	C	24.222,39	24.768,04	25.319,87	25.947,99
	D	24.572,39	25.118,04	25.669,87	26.297,99

**Artículo 68. Plus de residencia e insularidad en los supuestos de movilidad geográfica.**

Todo el personal tendrá derecho al plus de residencia e insularidad cuando presten sus servicios laborales por razón de movilidad geográfica y hayan de residir en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla. En todo caso, la cuantía y el derecho a su percibo queda condicionado al pago por parte de la Administración Pública correspondiente, sin que la empresa deba abonar cantidad alguna por este concepto.

**Artículo 69. Complemento de disponibilidad y Guardia Localizada.**

Para aquellos servicios que, a juicio de la Entidad, precisen la atención, supervisión o disponibilidad de los/las trabajadores/as, fuera de su horario laboral se establece la figura de Guardia Localizada, consistente en la devolución del tiempo de trabajo efectivo que se deriva de la atención fuera del horario laboral y que será compensado posteriormente a los/las trabajadores/as.

A estos efectos, cuando la Entidad requiera al/a la trabajador/a para la prestación del servicio de Guardia Localizada durante el periodo de descanso semanal, aquél será compensado con tiempo de descanso equivalente a 5 horas (3 horas, si se produce en día festivo) que se descontarán de la jornada efectiva a realizar durante la semana inmediatamente posterior, de común acuerdo con la Entidad, y sin menoscabo de las necesidades del servicio.

Adicionalmente a lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el trabajador deba realizar una acción educativa durante el periodo de Guardia Localizada, el tiempo empleado en dicha intervención será considerado tiempo efectivo de trabajo descontándose, igualmente, de la jornada efectiva a realizar durante la semana inmediatamente posterior, de común acuerdo con la Entidad y sin menoscabo de las necesidades del servicio.

En los supuestos no regulados en los dos párrafos anteriores, se negociará con la RLT de los/las trabajadores/as y las necesidades que dan lugar a esta situación tan especial y la necesidad imperativa de ello, no pudiéndose aplicar en caso de no haber acuerdo con la misma.

Siempre que los recursos, programas, proyectos o servicios en régimen de contratación pública contemplen la dotación específica precisa; los trabajadores que, en función de la organización del Servicio que establezca la Entidad y sean requeridos a tales efectos por la misma, percibirán la cuantía económica que se establezca en cada caso.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser relevados de sus tareas de guardia durante los días de vacaciones, asuntos propios e incapacidad temporal y periodos de descanso que se disfruten por compensación.

Para este fin no podrán ser utilizados los medios propios del/a del/de la trabajador/a, (correo electrónico, teléfono móvil, vehículo) teniendo que dotarlos la Entidad.

#### Artículo 70. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento específico, cuando proceda, y antigüedad.

La cuantía de las pagas extraordinarias será prorrateada en 12 pagas.

Al personal que cese o ingrese en la Entidad en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le corresponda.

#### Artículo 71. *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 ordinaria se calcula con la siguiente fórmula: salario base anual, más el complemento específico, si lo hubiere, por catorce pagas, dividido por la jornada anual del trabajador o trabajadora.

#### Artículo 72. *Cobro durante el periodo de incapacidad temporal.*

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

2. 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.

3. En caso de ingreso hospitalario se complementará hasta el 100% de la base retributiva del/a trabajador/a mientras que dure este.

#### CAPÍTULO IV

##### Gastos y otros

###### Artículo 73. *Gastos.*

En los casos en los que la Entidad no provea al/a trabajador/a 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 facturas.

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

Media dieta: 12 euros.

Dieta completa sin pernoctar: 24 euros.

Dieta completa pernoctando: 74 euros.

###### Artículo 74. *Gastos por uso de vehículo propio.*

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la Entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0'19 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 Entidad. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

###### Artículo 75. *Utilización de medios de transporte.*

Todo/a trabajador/a que por motivos laborales tenga que realizar un desplazamiento, lo realizará utilizando los medios de transporte según el siguiente orden de prelación:

Transporte público.

Vehículo de la Entidad.

Vehículo propio (solo previo consentimiento del/ a trabajador/a).

El/la conductor/a será el/la único/a responsable de las infracciones cometidas.

Los vehículos con los que se realizan los traslados de los menores deberán permanecer en ajustadas condiciones de seguridad e higiene, con estricta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

Los vehículos en los que se realizan los traslados deberán disponer de la documentación y permisos que la ley en esta materia establezca.

El/la trabajador/a no estará obligado/a a utilizar su vehículo particular para el traslado de los/as usuarios/as de los centros y/o programas.

#### CAPÍTULO V

##### 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/as trabajadores/as por la Entidad, 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 Entidad, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del/a del/de la trabajador/a para realizar su actividad; y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del/a trabajador/a. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

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

Los trabajadores y las trabajadoras 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 las 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, 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.

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

## TÍTULO VI

### Licencias y excedencias

#### CAPÍTULO I

##### Licencias

Artículo 78. *Licencias retribuidas.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.

b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.

c) Hasta tres 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 de ida de más de 150 kilómetros, el plazo se verá ampliado a cinco días. 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) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando

con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de ida de más de 150 kilómetros, al efecto, el plazo será de cuatro días.

- e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
- i) Hasta un máximo de 15 horas anuales para el acompañamiento médico de familiares de primer grado, atención médica del trabajador/a y asistencia a tutorías de hijos, justificadas. Cuando el trabajador sobrepase el límite anual indicado, toda aquella solicitud que se tramite por los conceptos incluidos en este apartado se hará como licencia no retribuida.
- j) El tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales de estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional convocado por un centro oficial y reconocidos por el Ministerio competente en la materia.
- k) Un día de especial significación (24 de diciembre). En el supuesto de que, por necesidades y organización del servicio, no pueda disfrutarse el día 24 de diciembre, se podrá disfrutar el día 31 de diciembre. En caso de no poder disfrutar de ninguno de los dos días, lo recuperará un día acordado con la coordinación del recurso hasta el día 9 de enero del año inmediatamente siguiente.
- l) Permiso puntual para abandonar el puesto de trabajo, previa comunicación al/la responsable del servicio de la entidad, en situaciones personales de urgencia (acompañamiento médico y/o enfermedad de familiares de primer grado que requieran de atención y acompañamiento; acreditado por médico facultativo).

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los/las trabajadores/as podrán disfrutar de dos días de asuntos propios al año cuyo disfrute no podrá perjudicar el desarrollo del servicio. Aquellos/as trabajadores/as que se incorporen a la Entidad a lo largo del año natural, podrán disfrutar de la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante dicho año.

3. 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 empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

5. A efectos de grados de parentesco se tendrá en cuenta también los grados de consanguinidad y afinidad. Para ello se tendrán indistintamente a los matrimonios civiles como a las parejas de hecho legalmente registradas.

6. A efectos de inicio de cómputo de la licencia, esta se iniciará en el primer día laborable del trabajador.

#### Artículo 79. *Licencias no retribuidas.*

El trabajador o trabajadora solicitará su disfrute, por escrito y con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgente necesidad, debiéndole ser concedida.

a) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello sea necesario un desplazamiento de más de 150 km. Y un máximo de 5 días cuando sea preciso un desplazamiento a otro país.

b) Hasta 7 días naturales en caso de separación o divorcio.

c) 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.

d) Así mismo, los/las trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la Entidad podrán solicitar excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo y sin que la misma compute a efectos de antigüedad, para asuntos propios, con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses. La concesión de esta excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio por lo que podrá denegarse cuando su disfrute coincida con periodos estivales, debiendo cursarse la solicitud con treinta días de antelación a la fecha de inicio efectivo del disfrute, y comprometiéndose la Entidad a dar respuesta en un plazo máximo de quince días. El trabajador o la trabajadora que disfrute de esta excedencia no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo después de agotada la anterior. Lo dispuesto en este párrafo y en el caso especial de que el/a trabajador/a que disfrute de este tipo de excedencia sean progenitores/as de hijos o hijas menores de 12 años; no podrán optar a una nueva hasta transcurrido, al menos, dos años de trabajo efectivo después de agotada la anterior.

Una vez agotado el plazo de disfrute inicialmente solicitado, no cabe la prórroga del mismo, causando el/la trabajador/a baja voluntaria en la Entidad en caso de no reincorporación.

Durante el periodo de vigencia de la licencia no retribuida, el trabajador no percibirá retribución alguna.

#### Artículo 80. *Pausas y reducción de jornada de lactancia.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 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; en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del mismo texto normativo, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el presente convenio.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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 periodo de 15 días naturales debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso por nacimiento

y cuidado del menor, debiendo informar, por escrito, a la Entidad con un plazo de 15 días de antelación.

Artículo 81. *Suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora derivada de contingencias comunes.

## Artículo 82. *Embarazo en situación de riesgo.*

Los servicios de prevención de la Entidad 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 Entidad y presentar el certificado médico. En el caso de que dicha trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la Entidad 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 Entidad 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 83. *Descanso por Nacimiento y cuidado del menor.*

Las condiciones para el disfrute del período de suspensión serán las que, en cada momento, se recojan en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

## Artículo 84. *Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

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

Tendrá derecho de reducción de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada diaria 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.

Si dos o más trabajadores/as del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## Artículo 85. *Cuidado de menores afectados por cáncer u otra 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 cáncer u otra 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.

En lo relativo a la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se estará a lo dispuesto en la materia por la Ley General de la Seguridad Social.

En todo caso se estará a la legislación en vigor, que resulte de aplicación.

## CAPÍTULO II

**Excedencias**Artículo 86. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la Entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco 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/a trabajador/a en la empresa.

2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho legalmente registrada; que, por razones acreditadas de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retributiva. En estos supuestos los años que el/la trabajador/a pase en esta situación tendrá reserva del puesto de trabajo y computará a efectos de antigüedad.

3. Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción, o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia se podrá disfrutar de manera fraccionada y conllevará reserva del puesto de trabajo y computará a efectos de antigüedad. En todo caso se estará a todo lo recogido por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta 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 15 días. En el caso de la excedencia voluntaria se podrá solicitar con un plazo de quince días cuando sea para la incorporación de un puesto en las administraciones públicas.

Artículo 87. *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:

- Por designación o elección para un cargo público o sindical.
- 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.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 88. *Reincorporación por fin de excedencia.*

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la Entidad, tras el agotamiento del periodo objeto de excedencia, deberá solicitarla en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo; en caso de no solicitar la reincorporación el trabajador/a causará baja en la Entidad.

El titular de la Entidad ratificará por escrito al trabajador/a 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/a cuya excedencia no tenga derecho de reserva de su puesto de trabajo, la existencia o no de vacante similar o igual categoría.

En caso de que el trabajador/a 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 89. *Violencia de género.*

La Entidad estará 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 Entidad.

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 Entidad ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Entidad 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 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 90. *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 VII

### Mejoras sociales y para la igualdad

#### Artículo 91. *Adaptación de la actividad laboral.*

De mutuo acuerdo con la empresa, 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 92. *El acoso sexual y el acoso moral.*

La Entidad y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad

sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

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

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, 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 93. *Ropa de trabajo.*

Cuando la Entidad decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, proporcionará ropa de trabajo, dos veces al año. De igual modo se procederá con los equipos de Protección Individuales (EPIs).

#### Artículo 94. *Manutención.*

El personal 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 o trabajadora, cuando la concesión del servicio de cocina sea gestionada por la Entidad directamente.

#### Artículo 95. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

La Entidad 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 Entidad.

La Entidad deberá disponer de dichas pólizas en el plazo de dos 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 Entidad 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:

Capital asegurado en caso de muerte: 6.000 euros.

Capital asegurado en caso de incapacidad permanente: 12.000 euros.

#### Artículo 96. *Comisión Paritaria de Igualdad.*

Con el fin de revisar y adecuar el Plan de Igualdad para Asociación Centro Trama, se pacta la creación y funcionamiento de una Comisión Paritaria de Igualdad.

Dicha Comisión revisará y adecuará el Plan de Igualdad existente, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a través del cual se respete la igualdad de trato y de oportunidades adoptándose medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales deben ser negociadas y acordadas con la representación de todo el personal en la forma que se determina en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su capítulo III.

La Comisión Paritaria trabajará y acordará dicho Plan de Igualdad en un periodo no superior a seis meses desde su constitución una vez aprobado y publicado el presente

Convenio Colectivo. En el momento de su constitución los miembros dispondrán los datos, documentación y estadísticas necesarias para este fin.

La Comisión estará integrada por tres miembros de entre los representantes de los trabajadores y tres por parte de Asociación Centro Trama. En su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados de las elecciones generales consideradas globalmente.

Los miembros de esta Comisión dispondrán del tiempo necesario para la asistencia y preparación de todas las reuniones que se les convoque, siendo este tiempo computado dentro de la jornada laboral y como tiempo trabajado, siempre que la convocatoria se efectúe por la Entidad o la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

### *Derechos sindicales*

#### Artículo 97. *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 Entidad, 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 aquellos centros de trabajo que por sus características lo permitan, un tablón 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.

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.

La Entidad siempre que sus características lo permitan, pondrá a disposición de los delegados/as de personal o del comité de empresa un espacio adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 98. *Asambleas.*

Los delegados/as 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 Entidad, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la Entidad 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 entidad, 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 99. *Acumulación de horas sindicales.*

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 y de su propio sindicato.

#### Artículo 100. *Secciones sindicales.*

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la Entidad, de conformidad con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante.

#### *Comité Intercentros*

#### Artículo 101. *Comité Intercentros.*

Con el fin de establecer cauces estables y permanentes de comunicación y negociación con la dirección o representación de la Asociación Centro Trama se pacta la creación y funcionamiento de un Comité Intercentros. Dicho comité es el máximo órgano de representación de los trabajadores en su relación con la Asociación, para todos aquellos temas laborales comunes que afecten, en general, a los centros de trabajo.

El Comité estará integrado por 3 miembros de entre los representantes de los trabajadores (que podrá ser ampliado hasta un máximo de 7 en tanto en cuanto aumente la actual representatividad) de los centros de trabajo de la Asociación y será el único con legitimación para cualquier trámite con la negociación colectiva.

Se constituirá formalmente 30 días después de la firma del presente Convenio Colectivo, guardando la proporcionalidad sindical de ese momento. Su mandato será mientras se mantenga vigente este convenio.

Otras funciones del Comité Intercentros serán:

- a) Designará a los miembros de la parte social de la mesa de negociación del Convenio Colectivo de entre los delegados electos, guardando la proporcionalidad existente.
- b) Realizará la denuncia y promoción de las negociaciones del Convenio Colectivo.
- c) Supervisará y coordinará a la parte social en las distintas Comisiones resultantes del Convenio Colectivo.
- d) Supervisará los acuerdos logrados entre los representantes de los trabajadores y la Asociación.
- e) Tendrá en el ámbito territorial de este Convenio las competencias atribuidas por la normativa laboral a los Comités de Empresa en sus respectivos ámbitos de actuación.
- f) Propuesta de establecimiento de los servicios mínimos en caso de huelga.

Se establece que, en caso de subrogación de trabajadores/as por parte de la Asociación Centro Trama, debida a la gestión de nuevos centros y/o programas, ésta informará documentalmente al Comité Intercentros los términos y condiciones de dicha subrogación.

Los miembros del Comité Intercentros elegirán a un/a Presidente/a y a un Secretario/a, cuyas funciones se recogerán en un reglamento de funcionamiento interno, a realizar dentro de los tres primeros meses de la constitución legal del Comité, en todo

caso el/la Presidente/a tendrá la representación legal del Comité Intercentros y el/la Secretario/a será el encargado de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación del Comité Intercentros.

Antes de una reunión entre el Comité Intercentros y la representación de la Asociación, la parte solicitante, lo comunicará a la otra para que las reuniones ordinarias se celebren dentro en un plazo máximo de dos semanas y para las reuniones extraordinarias un máximo de una semana, por escrito y con el orden del día a tratar.

Los miembros de este Comité dispondrán de 22.5 horas anuales para la asistencia y preparación de todas las reuniones que se les convoque, a excepción hecha del/la Presidente/a que para la asistencia y preparación de las reuniones no contará con límite horario.

## TÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

Artículo 102. *Régimen disciplinario y graduación de faltas.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la Entidad, 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 Entidad 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 días naturales de hasta 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 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 Entidad.

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/as 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 Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as 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/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Entidad 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/as atendidos/as o compañeros/as 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 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/as, compañeros/as, 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 Entidad, usuarios/as y/o compañeros/as 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/as de trabajo como a la Entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la entidad durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un periodo de noventa días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas.

6. Permitir que fumen los/las menores del servicio.

7. Las agresiones físicas a los/las usuarios/as, y a las personas que trabajen en la Entidad 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 días naturales.

12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la 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/las usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.

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

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 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/a y/o terceros.

#### Artículo 103. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

a) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

b) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a 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, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### Artículo 104. Tramitación y prescripción.

Todas las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al/la interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal de su centro de trabajo si existiese y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a si así lo solicitara, de aquellas sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

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/la interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado, siempre y cuando el trabajador o trabajadora así lo solicite por escrito, al comité de empresa o delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la Entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la Entidad 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 días y aunque el comité, los/las delegados/as, la sección sindical o el/la trabajador/a no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de 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/as de personal o delegados/as sindicales, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en el periodo reglamentario de garantías.

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

#### Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación por cuestión de género, opción sexual, etnia, edad, religión, ideología política, ejercicio sindical, o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

1. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
3. Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada en el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CE.

#### Disposición adicional segunda.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de

las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Disposición adicional tercera.

Asimismo, cuando se hace referencia a «hijo» o «hijos», hija o hijas debe entenderse contemplados también los supuestos de hijo, o hijos, que el cónyuge pudiera aportar a la Unidad familiar.

Disposición adicional cuarta.

Este convenio garantizara la percepción del SMI, existente en cada momento. Por lo que se establece que la suma del salario base más la suma del complemento específico de cada puesto de trabajo, en caso de ser inferior a este se complementará hasta el SMI de aplicación, no entrando en dicho cómputo, los complementos de antigüedad, nocturnidad y festividad establecidos en este convenio colectivo.

En caso de producirse este supuesto, la Comisión paritaria se reunirá para actualizar las tablas salariales, en aquellos puestos de trabajo que la suma del salario base más complemento específico esté por debajo del SMI, existente en cada momento, para su publicación en el BOE.

Disposición transitoria única.

Las partes acuerdan que los efectos retroactivos salariales pactados en este convenio colectivo sean abonados a los/las trabajadores/as, en un pago único, en la nómina correspondiente al mes de diciembre de 2022.

### ANEXO 1

Competencias generales de los puestos de trabajo y cualificación de referencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Los puestos de trabajo definidos son meramente enunciativos y no supone la obligación de su provisión si las necesidades del centro no lo requieren.

#### *Grupo profesional 1*

– Psicólogo/a:

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/las profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los/las 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/las 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/las 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 del menor/joven.

Coordinar junto con el/la psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con los menores que así se requieran.

Aportar una perspectiva psicológica a los/las 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.

– Pedagogo/a:

Competencias: Diseña y participa en el proyecto educativo del centro, participando y asesorando en la realización de las adaptaciones curriculares y el apoyo docente a los/las menores/jóvenes.

– Médico/a y Psiquiatra:

Competencias: Atiende la salud de los/las menores/jóvenes, sin menoscabo de su especialización.

– Abogado/a:

Competencias: Realiza el asesoramiento jurídico; ya esté incluido en un departamento, ya forme parte de un servicio de apoyo o asesoría interna, ya constituya parte integrante del equipo técnico de un centro de trabajo.

Realiza el seguimiento y valoración jurídico de la medida judicial impuesta al menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del equipo técnico y a la dirección del centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medidas con el Proyecto Educativo de Centro (PEC) mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida (PIEM).

– Ingeniero/a en informática:

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.

– Jefe/a de administración:

Competencias: Realiza las funciones de administración y gestión económica de la entidad. Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

– Profesor/a de secundaria:

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores/jóvenes en los niveles educativos correspondientes. Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

– Graduado/a social /relaciones laborales:

Competencias: Desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral de la empresa.

– Trabajador/a social:

Competencias: Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor/joven 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 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 menor/joven.

Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando ésta sea requerida por la dirección.

Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven, 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.

Colaborar y coordinar acciones conjuntas con el equipo educativo para la elaboración del programa individualizado del menor/joven.

Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes. Todas aquellas que se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

– Diplomado/a universitario/a de enfermería:

Competencias: Ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad, siendo entre otras, la de preparación y administración de la medicación de los menores o jóvenes, realización de curas y cualquier otra función que se le puede asignar dentro de su capacitación.

– Educador/a social:

Competencias: Realiza tareas de intervención educativa con los menores/jóvenes y/o familias, siendo el responsable de la formación integral y globalizadora del menor/joven o grupo de menores/jóvenes a su cargo.

Participa, junto a los técnicos y bajo la dirección del director y/o coordinador, en el proceso educativo del menor/joven, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.

Elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo.

Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones de la dirección del centro, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor y jóvenes y su autonomía personal y social.

Elabora proyectos específicos, dentro de los programas anuales, en función de las necesidades de los menores y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.

Supervisa el trabajo del auxiliar técnico educativo y controlador/a.

Contribuye de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisa y da respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo.

Informar diariamente a la Dirección del centro de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas.

Conoce y aplica la normativa vigente.

Elabora y rellena todos los documentos y registros que se consideren oportunos, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.

Cualesquiera otras funciones que requiera el proyecto educativo de la entidad.

Referencia CNCP: Titulación de grado en educación social o habilitación. Educación infantil. Nivel 3. (para protección de menores de 0 a 6 años)

– Técnico/a intervención y programas de medio abierto:

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.

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo

– Técnico/a intervención en el medio:

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 el programa de intervención de los y las usuarios y usuarias en coordinación con las distintas administraciones públicas, entidades y recursos a través de informes y reuniones periódicas.

Participa en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social, situaciones de riesgo o de convivencia que los usuarios/as a su cargo puedan afrontar.

Colabora, junto al resto de los técnicos y bajo la dirección del director y/o coordinador, en el proceso de intervención, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.

Informa al director o coordinador del proyecto o recurso de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas.

Estimula la confianza y el establecimiento de un vínculo para favorecer las fortalezas y competencias del usuario/a con el fin de apoyar la autonomía personal.

Realiza búsqueda, orientación, acercamiento y gestión de apoyos con recursos sociales, comunitarios y ambientales, con el objetivo de realizar una intervención transversal y en red, que facilite el cambio y la mejora en la situación del usuario/a.

Participa en la evaluación de los resultados alcanzados del Programa de intervención.

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo

– Maestro/a de primaria:

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores en los niveles educativos correspondientes. Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

– Mediador/a:

Competencias: Realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal a la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflictos social o de convivencia entre las personas, las comunidades o colectivos.

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo

– Educador (categoría a extinguir).

*Grupo profesional 2*

## – Auxiliar técnico educativo:

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 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 libre en general.

Durante la realización de las actividades estará acompañado y supervisado por el educador.

Referencia CNCP: Educación de habilidades de autonomía personal y social. Se requiere Titulación de ciclo formativo de grado superior en el área socioeducativa.

## – Técnico/a de integración social:

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.

Cuando realice funciones de intervención directa en centros de protección de menores y Reforma juvenil estará sujeto a las mismas funciones que el Auxiliar Técnico Educativo requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

## – Técnico/a de integración laboral:

Competencias: 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.

Se requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

## – Administrativo/a Contable:

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.

Subordinado a su inmediato superior del área de administración. Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

## – Jefe/a de cocina:

Competencias: Dirige a todo el personal de la cocina.

Elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.

Se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.

Vela por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

Referencia CNCP: Dirección y producción en cocina. Nivel 3.

– Monitor/a de talleres:

Competencias: Desarrolla actividades formativas para impartir conocimientos teórico-prácticos sobre un determinado oficio a los menores o jóvenes en los talleres.

Se encarga del buen funcionamiento de los talleres mediante la adquisición de los materiales necesarios y su mantenimiento.

Referencia CNCP: Nivel 2.

– Monitor/a de ocio y tiempo libre:

Competencias: Colabora directamente en la organización y realización de las actividades lúdicas en el tiempo libre de los menores o jóvenes.

Referencia CNCP: Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Nivel 2.

– Oficial/a de mantenimiento:

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

Referencia CNCP: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

### *Grupo profesional 3*

– Auxiliar de gestión administrativa:

Competencias: Desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Subordinado a su inmediato superior del área de administración.

Referencia CNCP: Actividades de gestión administrativa. Nivel 2.

– Auxiliar de clínica:

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.

Referencia CNCP: Cuidados auxiliares sanitarios. Nivel 2.

– Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo:

Competencias: Tiene a su cargo, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, y de acuerdo con el reglamento de cada centro de trabajo, la seguridad, el control y la contención de los menores o jóvenes, con la intervención directa sobre los menores o jóvenes del citado centro de trabajo.

Actúa bajo la supervisión del educador/a y atiende a las directrices dadas por el equipo directivo del centro, teniendo iniciativa propia, sólo en casos de evidente riesgo para los menores o personal del centro.

La contratación de este personal no eximirá a la empresa de la contratación de vigilancia de seguridad profesional para la atención de las tareas anteriormente descritas y propias de su profesión.

Referencia CNCP: Vigilancia y seguridad privada. Nivel 2.

– Cocinero/a:

Competencias: En ausencia de Jefe/a de cocina, elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.

Prepara los alimentos responsabilizándose de su buen estado y conservación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Realiza las funciones específicas de su nivel de formación en el comedor colectivo.

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

– Mediador intercultural:

Competencias: Facilita la comunicación entre los usuarios de centros y programas y el equipo socioeducativo de estos. Este personal tendrá un dominio contrastado de un idioma extranjero y su labor será la del acompañamiento del equipo educativo en las comunicaciones con los menores. Este puesto de trabajo no realiza labores socioeducativas.

#### *Grupo profesional 4*

– Gobernante/a:

Competencias: Tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la entidad, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

Referencia CNCP: Gestión de pisos y limpieza en alojamientos. Nivel 3.

– Conductor/a:

Competencias: Es la persona que, estando en posesión del carné exigido por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte y el correspondiente certificado de aptitud profesional, traslada a los/las menores o jóvenes. Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas.

Referencia CNCP: Nivel 2. Conducción de autobuses.

– Auxiliar de servicios generales:

Competencias: Ayuda, a las órdenes del/la jefe de cocina o cocinero/a, en la cocina y en el comedor. Puede simultanear sus funciones con las de empleado/a del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico. Atiende el servicio de control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

– Empleado/a de servicios domésticos:

Competencias: Atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas. Realiza tareas de servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

## ANEXO 2

## Salario base 2022-2025

	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
<i>Grupo profesional 1</i>				
Subgrupo 1.A				
Psicólogo/a.	1.430,42	1.435,42	1.440,42	1.445,42
Pedagogo/a.	1.430,42	1.435,42	1.440,42	1.445,42
Médico/Psiquiatra.	1.430,42	1.435,42	1.440,42	1.445,42
Abogado/a.	1.430,42	1.435,42	1.440,42	1.445,42
Ingeniero/a informático.	1.430,42	1.435,42	1.440,42	1.445,42
Jefe/a administración.	1.430,42	1.435,42	1.440,42	1.445,42
Subgrupo 1.B				
Graduado social/ Relaciones laborales.	1.311,63	1.316,63	1.321,63	1.326,63
Trabajador/a social.	1.311,63	1.316,63	1.321,63	1.326,63
Diplomado/a Universitario/a Enfermería.	1.311,63	1.316,63	1.321,63	1.326,63
Educador/a social.	1.311,63	1.316,63	1.321,63	1.326,63
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.311,63	1.316,63	1.321,63	1.326,63
Maestro/a de Primaria.	1.311,63	1.316,63	1.321,63	1.326,63
Mediador/a.	1.311,63	1.316,63	1.321,63	1.326,63
<i>Grupo profesional 2</i>				
Auxiliar Técnico Educativo.	994,87	999,87	1.004,87	1.009,87
Técnico/a de Integración Social.	994,87	999,87	1.004,87	1.009,87
Técnico de Integración Laboral.	994,87	999,87	1.004,87	1.009,87
Administrativo/a contable.	994,87	999,87	1.004,87	1.009,87
Jefe/a de cocina.	994,87	999,87	1.004,87	1.009,87
Oficial de Mantenimiento.	994,87	999,87	1.004,87	1.009,87
Monitor/a de Talleres.	955,27	960,27	965,27	970,27
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	955,27	960,27	965,27	970,27
<i>Grupo profesional 3</i>				
Auxiliar de gestión administrativa.	915,68	920,68	925,68	930,68
Auxiliar de Clínica.	895,07	900,07	905,07	910,07
Controlador-TAI- Aux. de Control Educativo.	899,84	904,84	909,84	914,84
Mediador Intercultural.	899,84	904,84	909,84	914,84
Cocinero/a.	915,68	920,68	925,68	930,68
Gobernante/a.	915,68	920,68	925,68	930,68
Conductor/a.	915,68	920,68	925,68	930,68

	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
<i>Grupo profesional 4</i>				
Auxiliar de servicios generales.	895,07	900,07	905,07	910,07
Empleado/a de servicios domésticos.	895,07	900,07	905,07	910,07

Firmas: