

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16200 *Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (GINSO) –código convenio 90101912012014–, que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la asociación, en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales USO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 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 III 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, 30 de junio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

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

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo GINSO, constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales.

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO 1

Ámbitos y disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre GINSO y su personal laboral a los que resulte de aplicación el convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el mismo, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio tendrá su ámbito de aplicación en todos los centros de trabajo de GINSO dentro del territorio del Estado español en los que resulte de aplicación el convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

- a) Los miembros de la Junta Directiva de la Asociación, con independencia de la naturaleza de su relación y los cargos directivos que desarrollen.
- b) El Personal subcontratado se regirá conforme al artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los miembros de comunidades religiosas que no mantengan relación de carácter laboral.
- d) El personal funcionario y laboral al servicio de la administración del Estado, de las administraciones autonómicas, ciudades autónomas, diputación provincial, municipales y cabildos que realicen sus funciones o actividades en Centros de trabajo gestionados por GINSO.
- e) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los Centros de la Asociación y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.

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

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

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

1. El presente Convenio tendrá vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor una vez firmado por ambas partes, con independencia del momento de su presentación y registro ante la autoridad laboral y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

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

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 7. *Revocación de pactos colectivos anteriores y de costumbres o prácticas de Empresa.*

El presente convenio sustituye y deja sin efecto, en lo menester, cualquier otro acuerdo colectivo de carácter escrito o verbal, decisión unilateral de efectos colectivos, costumbre o práctica de empresa que viniera aplicándose en cualquier materia hasta la entrada en vigor del presente convenio en la Asociación, sin perjuicio de que se mantengan aquellas prácticas de cada centro que no afecten a la organización de la Asociación en su conjunto y que favorezcan la organización y funcionamiento interno del centro y/o de sus trabajadores, de modo que con efectos del día de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, las condiciones de trabajo vendrán íntegramente reguladas por las disposiciones previstas en el presente convenio y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Estatuto de los Trabajadores») y demás legislación concordante.

Artículo 8. *Absorción, compensación y condición más beneficiosa.*

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

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

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

Artículo 9. *Sigilo profesional.*

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

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

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

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

d) Los que sean referidos expresamente.

TÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 10. *Definición.*

La organización del trabajo será competencia exclusiva de la Asociación, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información o negociación reconocidos a los trabajadores

y a sus representantes en el presente convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

- a) La adecuación de la plantilla que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo con los parámetros y requerimientos establecidos por las Administraciones Públicas.
- b) La racionalización y mejora de los procesos educativos.
- c) La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
- d) La profesionalización y promoción.
- e) La formación y reciclaje del personal.
- f) La eficacia en el trabajo y la eficiencia en el uso de todos los recursos.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

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

No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad no se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de la Asociación, y sólo se pueden realizar por razones técnicas u organizativas que la justifiquen e informando a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de discrepancia el trabajador podrá solicitar informe a la comisión paritaria si entendiera que su nueva función no se adecúa a las funciones y categorías establecidas en el IV convenio colectivo sectorial de reforma juvenil y protección de menores.

Artículo 12. *Movilidad funcional interna al grupo profesional.*

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

Artículo 13. *Movilidad funcional externa al grupo profesional.*

- a) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente.

Cuando se encomiende al trabajador 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 solo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas, una causa justificada, el trabajador ostente la titulación o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de la dignidad del trabajador.

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

- b) Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente.

Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la Asociación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 45 días manteniéndosele la retribución. Este hecho solo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas, una causa justificada, el trabajador ostente la titulación

o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de la dignidad del trabajador.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

La decisión del traslado deberá ser notificada por 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. *Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.*

Notificado el traslado, el trabajador podrá optar por:

- a) Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este convenio colectivo.
- b) Impugnar la decisión de traslado sin perjuicio de su cumplimiento.
- c) Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 16. *Desplazamientos temporales.*

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Posibilidad de volver al centro de origen.*

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

Cuando desaparezcan las causas que motivaron el desplazamiento, el trabajador regresará a su Centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este Centro cese su

actividad, la Asociación y el trabajador acordarán con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores el nuevo Centro de destino.

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

Artículo 18. *Traslados permanentes.*

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

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

En caso de que el trabajador sea trasladado, éste percibirá una compensación única por traslado de quinientos (500) euros.

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

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

Artículo 19. *Solicitud voluntaria de cambio de Centro de trabajo.*

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

TÍTULO 3

Contratación y formación

CAPÍTULO 1

Contratación

Artículo 20. *De la contratación.*

En materia de contratación será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Artículo 21. *Período de prueba.*

1. De acuerdo con el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá establecerse por escrito un período de prueba para el personal de nuevo ingreso con sujeción a los límites de duración establecidos en el presente Convenio Colectivo. Dichos límites de duración son los siguientes, según el grupo profesional del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores al que corresponda:

- a) Personal de los grupos 1 y 2: seis (6) meses.
- b) Personal de los grupos 3 y 4: dos (2) meses.

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

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

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

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

Artículo 22. *Interrupción del periodo de prueba.*

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

Artículo 23. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

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

CAPÍTULO 2

Ceses

Artículo 24. *Cese voluntario.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Asociación vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, con un período de antelación mínimo de quince (15) días. En el caso del personal directivo, este plazo será de treinta (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 demostrado la imposibilidad del preaviso.

Artículo 25. *Finiquito.*

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

Artículo 26. *Comunicación del despido y finalización del contrato.*

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

CAPÍTULO 3

Formación

Artículo 27. *Principios generales y creación de la Comisión de Formación.*

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

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

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

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

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

5. La formación en la Asociación se realizará en la medida que sea posible durante la jornada, turno y horario laboral, no pudiendo superar las horas anuales estipuladas al efecto y procurando que dicha formación prioritariamente se imparta online en pro del cumplimiento de horarios y jornada diaria de trabajo.

Artículo 28. *Comisión paritaria de formación.*

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

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

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

b) Se señala como domicilio de la Comisión paritaria de formación inicialmente los locales la oficina principal de la Asociación en Madrid, en la calle Joaquín María López, número 41 duplicado, C.P. 28015, Madrid. La Asociación será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco (5) días naturales desde la fecha de la recepción.

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

Artículo 29. Criterios de selección para la asistencia a cursos y certificados de asistencia y aprovechamiento.

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

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

Artículo 30. Permisos individuales de formación.

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

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

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

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la Asociación a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la

concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y Asociación.

Artículo 31. *Adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

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

Artículo 32. *Incentivo a la formación.*

Todos aquellos trabajadores que acrediten que han finalizado un curso académico completo –según el plan de estudios en vigor– de unos estudios universitarios reglados relacionados con la actividad de la Asociación, en concreto de las titulaciones de Educación Social, Trabajo Social, Derecho, Psicología, y tras la acreditación documental del mismo en el Centro/Programa que preste servicios, recibirá una gratificación única de 450 euros brutos.

TÍTULO 4

Participación de los trabajadores

CAPÍTULO 1

Comisión paritaria

Artículo 33. *Comisión paritaria.*

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

Artículo 34. *Composición de la Comisión paritaria.*

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

Artículo 35. *Funciones de la Comisión paritaria.*

1. Como órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo: ambas partes convienen someter a la Comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, así como los calendarios labores en que no se haya llegado acuerdo en el seno de los Centros de trabajo, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes y teniendo los mismos fuerza de convenio.

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

3. Como órgano de conciliación y mediación de las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de

trabajo, inaplicación del régimen salarial del convenio, movilidad geográfica, funcional y despido colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Comisión paritaria deberá emitir sus resoluciones en el término máximo de los quince (15) días hábiles siguientes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud, salvo en el trámite relativo a las acciones judiciales, que será de treinta (30) días.

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

Artículo 36. *Funcionamiento de la Comisión paritaria.*

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

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

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

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

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

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

4. Se señala inicialmente como domicilio de la Comisión paritaria la oficina principal de la Asociación en Madrid, sita en la calle Joaquín María López, núm. 41, Duplicado local, C.P. 28015 Madrid.

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

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

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

La referida reunión se celebrará en el plazo de diez (10) días hábiles a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión. Si en atención a la complejidad de los temas a tratar fuera necesaria la asistencia técnica por asesores a los miembros de la Comisión paritaria, la parte que quiera verse asistida deberá comunicarlo a la otra con la antelación suficiente. El número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

5. Cualquier discrepancia respecto de la interpretación o aplicación de un artículo del convenio tendrá que ser sometida con carácter previo al inicio de cualquier acción administrativa o judicial individual o colectiva a la Comisión, quien deberá pronunciarse sobre la controversia en el plazo de los treinta (30) días hábiles siguientes, abriendo la vía judicial una vez transcurrido dicho plazo o si no hubiera acuerdo en el seno de la Comisión.

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

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

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

CAPÍTULO 2

Comité Intercentros

Artículo 37. *Comité intercentros.*

Con fundamento en lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Asociación cuenta con un Comité Intercentros cuyos miembros han sido elegidos en proporción a los sindicatos y centros de trabajo, en relación con el número total de trabajadores a los que cada uno de ellos representan. En número de integrantes del Comité Intercentros será de siete (7) miembros.

Su funcionamiento y procedimiento de adopción de decisiones se rige por lo previsto en su Reglamento y, en todo caso, deberá llevarse a cabo con la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores afectados.

Artículo 38. *Funciones del Comité Intercentros.*

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

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

TÍTULO 5

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 39. *Compromiso global de la organización.*

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

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

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

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

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

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

En todos los centros se habilitará un buzón destinado para comunicaciones de riesgos, quejas y sugerencias de mejora, garantizando el anonimato del comunicante. Dicho buzón se abrirá y se leerá mensualmente por la Dirección del Centro y dos (2) representantes de los trabajadores del centro en caso de que éste cuente con representación. Copia de las comunicaciones remitidas al buzón deberá ser remitida mensualmente a la Junta Directiva de la Asociación.

Artículo 40. *Comité de Seguridad y Salud Intercentros (CSSI).*

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

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

Estará compuesto por ocho (8) miembros, cuatro (4) por la parte social –la designación de los miembros se realizará preferentemente de entre los componentes de los comités de seguridad y salud de los centros y/o delegados de prevención– y cuatro (4) por parte de la Asociación, todos ellos con sus respectivos suplentes. Además, contará siempre con el asesoramiento del Servicio de Prevención.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

y si finalmente tampoco es viable, el tipo de suspensión (temporal o incompetencia sobrevenida) para apartarlo de dichas condiciones.

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

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

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

No es posible la elusión de responsabilidades en materia de seguridad y salud, ya que todos los trabajadores en general, con independencia del puesto que ocupen, tienen responsabilidades y funciones preventivas en sus Centros de trabajo, y que vienen definidas en sus respectivos planes, e incluso designadas expresamente.

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

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

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

Del carácter voluntario de los reconocimientos médicos sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador/a, esté establecido reglamentariamente o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Asociación.

TÍTULO 6

Jornada, vacaciones y estructura retributiva

CAPÍTULO 1

JornadaArtículo 44. *Jornada y distribución horaria.*

1. La jornada anual de trabajo será de 1722 horas anuales de trabajo efectivo, con una distribución semanal ordinaria de 38,5 horas.

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

2. Sin perjuicio de lo establecido del punto anterior, los trabajadores que desarrollen su prestación de servicios mediante un sistema de trabajo a turnos, distribuirán las 1722 horas anuales de jornada anual conforme a criterios diferenciados respecto al resto del personal.

Artículo 45. *Registro de jornada.*

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

Artículo 46. *Cambio de turno o jornadas entre compañeros.*

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

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

- a) Será preceptiva la autorización del Director del centro.
- b) Como máximo se autorizarán siete (7) cambios de turnos al mes, a compensar en el plazo máximo de sesenta (60) días naturales siguientes.
- c) No se podrán doblar más de dos (2) días consecutivos.
- d) Los cambios de turnos autorizados podrán modificarse siempre y cuando concurran los requisitos para los cambios de turnos previstos en este artículo, computando como un nuevo cambio de turno.
- e) El trabajador que sin causa justificada incumpla los cambios solicitados y concedidos, no se les autorizará posteriores cambios de turnos, en un periodo de, al menos, seis (6) meses, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las posibles sanciones que puedan imponerse por tal conducta.
- f) Los cambios se solicitarán con una antelación mínima de cuatro (4) días laborables.

Artículo 47. *Fijación del calendario laboral.*

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

- Días laborables y festivos.
- Descanso semanal.
- Horarios laborables y turnos de trabajo, en su caso.
- Vacaciones.

El calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada Centro de trabajo.

En el caso que en el último trimestre del año la representación de los trabajadores diseñe el calendario de vacaciones del año siguiente y exista consenso entre los trabajadores del centro con las fechas de disfrute indicadas, la Asociación deberá pronunciarse con anterioridad al 31 de diciembre de cada año acerca de su autorización o no.

Artículo 48. *Descanso semanal.*

Por las características de este sector la actividad se desarrollará de lunes a domingo. Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de treinta y seis (36) horas de descanso, al cual habrá que sumar las doce (12) horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se realizará preferentemente en sábado y domingo.

No obstante, y en atención a las características del puesto de trabajo, si no fuese posible el descanso semanal este se compensará con otros días que se podrán acumular en periodos superiores al semanal, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 49. *Jornada de trabajo nocturno.*

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

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

De conformidad con el Real Decreto 311/2016, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno, en relación con los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes, que tienen una limitación de jornada máxima de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas, la citada limitación no es aplicable a ninguno de los puestos ni trabajadores nocturnos sujetos por el presente convenio, al no existir riesgos especiales ni tensiones físicas o mentales importantes.

Artículo 50. *Adaptación de jornada en período estival.*

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo, durante el periodo de tiempo comprendido durante las vacaciones escolares de verano y Navidad, la dirección de cada centro podrá realizar, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, una acomodación de la jornada partida a jornada continua.

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

CAPÍTULO 2

VacacionesArtículo 51. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de veintitrés (23) días laborales. Estas vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada o de forma partida en períodos mínimos de cinco días laborales consecutivos o un máximo de tres fracciones anuales. En todo caso, a todo el personal se le garantizará un mínimo de diez días laborales continuados en período estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre. El período o períodos de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la dirección de la Asociación y el trabajador, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el presente convenio.

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

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

Artículo 52. *Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o suspensión del contrato por nacimiento.*

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Asociación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO 3

Estructura retributivaArtículo 53. *Salarios.*

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

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento específico.
- d) Complementos salariales.

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base y c) complemento específico. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad y d) complementos salariales, cuando los tuviera.

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 1 que se acompaña al presente convenio se establecen las tablas salariales para los años 2023, 2024 y 2025.

Artículo 54. *Salario base.*

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores fijada para la jornada efectiva de trabajo pactada en este convenio y que se percibe en doce mensualidades y por cuantías únicas para cada uno de los grupos profesionales, tal y como se establece en el anexo 2 de este convenio colectivo.

Artículo 55. *Tipología de los conceptos salariales.*

Se entenderá por «conceptos salariales generales» aquellos conceptos salariales que perciben todos los trabajadores incluidos 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.

No serán, en cambio, «Conceptos Salariales Generales» aquellos conceptos salariales de carácter específico del puesto de trabajo previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 56. *Antigüedad.*

Este complemento salarial se percibirá por cada trienio vencido conforme se indica en el convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Artículo 57. *Complemento específico.*

Este complemento salarial se percibirá conforme se indica en el convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores y en las cantidades que se consignan en las tablas salariales del anexo 1.

Artículo 58. *Complementos salariales.*

1. Complementos de puesto de trabajo:

En adición al salario base, se establecen los siguientes complementos salariales de puesto de trabajo que se percibirán en la medida en que se realicen las funciones que los justifican, sin que dichos complementos tengan carácter consolidable, pudiendo la entidad establecer otros en un futuro, o suprimir, si la necesidad de la organización y funcionamiento de los centros lo hicieran necesario:

a) Complemento de responsabilidad.

Los trabajadores que sean expresamente designados por la Dirección para la realización de funciones de responsabilidad de un determinado área o departamento tendrán derecho a percibir un complemento de puesto de trabajo de 1.800 euros brutos anuales, esto es la cantidad de 150 euros brutos mensuales.

Este complemento es incompatible con el complemento establecido en la letra f) del presente apartado.

b) Complemento de educador adjunto al coordinador.

Los trabajadores que sean expresamente designados por la Dirección para la realización de funciones de apoyo o colaboración al coordinador tendrán derecho a percibir un complemento de puesto de trabajo de 1.200 euros brutos anuales, esto es la cantidad de 100 euros brutos mensuales.

Este complemento es incompatible con el complemento establecido en la letra f) del presente apartado.

c) Complemento de disponibilidad y guardia localizada.

Para aquellos servicios que la Dirección de la Asociación expresamente establezca que precisan la atención, supervisión o disponibilidad de los trabajadores, durante el fin de semana y/o festivo, 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, incrementado en una (1) hora si debe realizar algún desplazamiento al centro de trabajo para atender la incidencia, tiempo que será compensado posteriormente a los trabajadores, en los turnos de trabajo que estos acuerden con sus responsables o directores de los centros.

Aquellos trabajadores que sean expresamente designados por la Asociación para la realización de periodos de guardia localizada durante los fines de semana y/o festivo, por su mera disponibilidad, percibirán un complemento de guardia localizada por importe de 50 euros brutos por cada fin de semana.

Para este fin no podrán ser utilizados los medios propios del trabajador, (correo electrónico, teléfono móvil, vehículo) teniendo que dotarlos la entidad, no pudiéndose estar más de un periodo de siete días en un mes.

Este complemento es incompatible con el complemento establecido en la letra f) del presente apartado.

d) Complemento de festividad.

Este complemento se percibirá conforme se indica en el convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

e) Complemento de nocturnidad.

Este complemento salarial se percibirá conforme se indica en el convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

f) Complemento de dirección.

Dicho complemento se devengará y abonará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 del IV convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Este complemento es incompatible con los complementos establecidos en las letras a), b) y c) del presente apartado.

2. Complementos personales:

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

Artículo 59. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complementos específicos, cuando proceda, y antigüedad. Se harán efectivas antes del 20 de junio y del 20 de diciembre.

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

La cuantía de las pagas extraordinarias podrá ser prorrateada en doce pagas.

Artículo 60. *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.

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

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

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

Artículo 61. *Cobro durante el periodo de incapacidad temporal.*

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

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

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores tendrán derecho a cobrar desde el cuarto (4.º) al vigésimo (20.º) día de la baja el 60% de la base reguladora del mes anterior a su baja. En los días posteriores se estará a la que determine la legislación laboral vigente en el momento del hecho.

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

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

Artículo 62. *Premio por antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, cada trabajador podrá disfrutar de un (1) día libre de «asuntos propios» cuando cumplan los primeros cinco (5) años de antigüedad.

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

CAPÍTULO 4

Gastos y otros

Artículo 63. *Gastos.*

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

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

- a) Almuerzo o cena: quince (15) euros.
- b) Desayuno o merienda: tres euros y cincuenta céntimos (3,50).
- c) Dieta completa sin pernoctar: treinta y siete (37) euros.
- d) Dieta completa pernoctando: noventa (90) euros.

Artículo 64. *Gastos por uso de vehículo propio.*

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,23 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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

TÍTULO 7

Licencias y excedencias

CAPÍTULO 1

Licencias

Artículo 65. *Licencias retribuidas.*

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

a) Quince (15) días naturales consecutivos en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.

b) 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 necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cinco (5) días laborales siempre que suponga un desplazamiento de más de 150 km de distancia desde el domicilio del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Hasta un máximo de quince (15) horas anuales para el acompañamiento médico de familiares de primer grado, atención médica del trabajador y asistencia a tutorías. Cuando el trabajador sobrepase el límite anual indicado, toda aquella solicitud que se tramite por este concepto se hará como licencia no retribuida.

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

j) Un día por intervención quirúrgica ambulatoria del trabajador previo aviso y justificación, siempre y cuando el equipo médico de la Asociación valore la intervención como de gravedad y ésta se efectúe en el servicio público de salud.

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

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

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

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

Artículo 66. *Licencias no retribuidas.*

El trabajador podrá solicitar una licencia no retribuida por alguna de las siguientes causas, siempre que lo solicite por escrito y con una antelación mínima de quince días, salvo casos de urgente necesidad, debiendo serle concedida:

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

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

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

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

Artículo 67. *Pausas y reducción de jornada de lactancia.*

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, en los que disfrutarán de una hora por cada hijo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve (9) meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges. No obstante, si dos personas trabajadoras de la Asociación ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Asociación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de GINSO, que deberá comunicar por escrito.

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en jornadas completas en un período de quince días hábiles debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de nacimiento y cuidado del menor, debiendo informar, por escrito, a la Asociación con un plazo de quince días de antelación.

Artículo 68. *Embarazo en situación de riesgo.*

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

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

embarazada o en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo perjudiciales en su situación.

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

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

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

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

2. Si dos o más trabajadores del mismo Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Asociación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Asociación. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar a la Asociación con quince (15) días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

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

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

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

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

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, o cuando éste cumpla los 23 años.

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

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

CAPÍTULO 2

ExcedenciasArtículo 71. *Excedencia voluntaria.*

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

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

3. Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En estos supuestos los años que el trabajador pase en esta situación serán tenidos en cuenta y computarán a efectos de antigüedad.

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

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

Artículo 72. *Excedencia forzosa.*

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

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

Artículo 73. *Reincorporación por fin de excedencia.*

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

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

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

Artículo 74. *Violencia de género.*

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría.

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

El traslado o el cambio de Centro tendrá una duración inicial de seis (6) meses, durante los cuales la Asociación tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis (6) meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

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

TÍTULO 8**Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico****Artículo 76. *Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.***

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

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

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

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

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

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

Adicionalmente, está absolutamente prohibido el uso de los medios informáticos de la Asociación (ordenadores, teléfonos móviles u otros puestos a disposición de los trabajadores, etc.) para uso personal o actividad profesional distinta a la contratada con GINSO, sin que exista para el trabajador expectativa de intimidad en el uso de los mismos.

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

Durante las salidas del centro de trabajo, los trabajadores podrán utilizar su móvil personal si así lo consideran, siempre y cuando ello no suponga la desatención de sus funciones.

Artículo 78. *Derecho a la desconexión digital.*

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Por tanto, la Asociación garantiza el derecho de todos sus empleados a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral.

La desconexión digital en la Asociación implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones.

Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo o cuando la persona trabajadora pueda alegar y demostrar que ha cumplido con su jornada laboral diaria. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Asociación garantiza a sus empleados el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana, incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.).

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido como consecuencia de la flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para la Asociación, los menores o trabajadores cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Asociación contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

TÍTULO 9

Mejoras sociales y para la igualdad

Artículo 79. *Adaptación de la actividad laboral.*

De mutuo acuerdo con la Asociación, el trabajador, 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 el resto de la jornada con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación.

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

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

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

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Artículo 81. *Ropa de trabajo.*

La Asociación proporcionará ropa de trabajo dos (2) veces al año (excepto las prendas de abrigo, que será cada cuatro (4) años) a aquellos trabajadores que vengan

obligados a su uso por disposición legal o debido a exigencias de las Administraciones Públicas.

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

Artículo 82. *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.

Artículo 83. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

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

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

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

- a) Capital asegurado en caso de muerte: seis mil (6.000) euros.
- b) Capital asegurado en caso de invalidez permanente que no sea susceptible de revisión por mejoría, es decir, que sea definitiva: doce mil (12.000) euros.

TÍTULO 10

Derechos sindicales

Artículo 84. *Derechos sindicales.*

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

- a) Ser informado de las sanciones graves y muy graves impuestas en su centro de trabajo.
- b) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Asociación, con las particularidades previstas en la ley.
- e) Los miembros del comité y los delegados de personal, en su caso, dispondrán, para la negociación colectiva de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de la función negociadora, durante el tiempo que duren dichas negociaciones. Cuando la realización de estas funciones lo sean en periodo de descanso o vacaciones del trabajador, estas horas serán recompensadas por la Asociación.
- f) En aquellos centros de trabajo que por sus características lo permitan, dispondrán de uno o varios tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y ubicados en sitios accesibles para los trabajadores. Será responsabilidad de los delegados de personal y miembros del comité de empresa la colocación de los avisos y comunicaciones que haya de efectuar.

g) Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

h) Todo trabajador podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

i) En los centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Artículo 85. *Asambleas.*

Los delegados de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la Asociación, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la entidad que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la Asociación las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de GINSO, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. Todo ello de acuerdo a lo reflejado en el capítulo II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 86. *Acumulación de horas sindicales y compensación.*

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

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

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

Artículo 87. *Secciones sindicales.*

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

Las secciones sindicales tendrán derecho:

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

b) A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en los centros con más de 250 trabajadores.

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

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

entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

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

TÍTULO 11

Régimen disciplinario

Artículo 88. *Régimen disciplinario y graduación de faltas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

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

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

13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente que se acredite fehacientemente.

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

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

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

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

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

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

20. 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.

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

22. La comunicación de los trabajadores con los menores internos a través de cualquier medio, en la forma y a través de los medios especificados en el artículo 77 del presente convenio, salvo aquella que sea oportuna para la correcta prestación del servicio.

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

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

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

26. El quebrantamiento o violación de secretos o información personal o de reserva obligada, de usuarios y/o compañeros de trabajo.

27. Llevar a cabo comportamientos o actuaciones que vayan en contra de los valores del proyecto educativo de la Asociación, o por ser un referente en el trabajo con menores.

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

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

Artículo 89. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

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

2. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

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

3. Por faltas muy graves:

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

Despido.

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

Artículo 90. Tramitación y prescripción.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado si así lo solicitara.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave y grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado, siempre y cuando el trabajador así lo solicite por escrito, al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la Asociación lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas graves y muy graves la Asociación 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 delegados, la sección sindical o el trabajador no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador 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 (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las mismas, y en todo caso a los seis (6) meses de haberse cometido.

TÍTULO 12

Clasificación profesional

Artículo 91. *Clasificación profesional.*

En materia de clasificación profesional, será de aplicación el régimen previsto en el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

TÍTULO 13

Otras disposiciones

Artículo 92. *Principio de respeto y ausencia de discriminación.*

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

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

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

Artículo 93. *Trabajo a distancia.*

Siempre que las necesidades de la prestación del servicio así lo permitan, los trabajadores, previo acuerdo con la Asociación, podrán acogerse voluntariamente al régimen de trabajo a distancia, quedando dentro del ámbito de aplicación del artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

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

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

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

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

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

En cualquier caso, el acuerdo de trabajo a distancia deberá respetar todas y cada una de las disposiciones de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

La Asociación manifiesta conocer y reconocer la aplicabilidad de las disposiciones previstas en el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, tras la firma de este III Convenio de la Asociación para la gestión de la integración social.

Disposición adicional tercera.

Los trabajadores que hasta la fecha de firma del presente convenio colectivo han venido desarrollando su prestación de servicios adscritos al turno de fines de semana y festivos locales, autonómicos y nacionales, pasarán a tener una jornada anual de 1722 horas de trabajo efectivo, incluidas las vinculadas a cursos de formación y reuniones formativas y de coordinación. El trabajo realizado en días festivos deberá regirse y compensarse conforme a lo establecido en el artículo 65 del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Disposición transitoria primera.

La retribución prevista en el anexo 1 para el puesto de monitor taller tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022. La Asociación contará con un plazo de dos meses desde la fecha de publicación del presente convenio para regularizar las diferencias que pudieran suscitarse por el abono retroactivo de dichas cantidades.

Asimismo, ambas partes acuerdan que la Asociación abone con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022 el complemento de educador adjunto al coordinador a aquellos trabajadores que hubieran venido realizando dichas funciones desde el 1 de enero de 2022 hasta la fecha de publicación del presente convenio colectivo y no se les haya abonado un complemento salarial por dicho concepto.

ANEXO 1⁽¹⁾

Tablas salariales

	Salario base		
	2023	2024	2025
Grupo profesional 1.			
Subgrupo 1 a:			
Psicólogo/a.	1.435,42 €	1.440,42 €	1.445,42 €
Pedagogo/a.	1.435,42 €	1.440,42 €	1.445,42 €
Médico/Psiquiatra.	1.435,42 €	1.440,42 €	1.445,42 €
Abogado/a.	1.435,42 €	1.440,42 €	1.445,42 €
Ingeniero/a informático.	1.435,42 €	1.440,42 €	1.445,42 €

	Salario base		
	2023	2024	2025
Jefe/a administración.	1.435,42 €	1.440,42 €	1.445,42 €
Profesor/a de secundaria.	1.435,42 €	1.440,42 €	1.445,42 €
Subgrupo 1 b:			
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	1.316,63 €	1.321,63 €	1.326,63 €
Trabajador/a Social.	1.316,63 €	1.321,63 €	1.326,63 €
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	1.316,63 €	1.321,63 €	1.326,63 €
Educador/a social.	1.316,63 €	1.321,63 €	1.326,63 €
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.316,63 €	1.321,63 €	1.326,63 €
Maestro/a de Primaria.	1.316,63 €	1.321,63 €	1.326,63 €
Mediador/a.	1.316,63 €	1.321,63 €	1.326,63 €
Grupo profesional 2.			
Auxiliar Técnico Educativo.	999,87 €	1.004,87 €	1.009,87 €
Técnico/a de Integración Social.	999,87 €	1.004,87 €	1.009,87 €
Técnico/a de Integración Laboral.	999,87 €	1.004,87 €	1.009,87 €
Administrativo/a contable.	999,87 €	1.004,87 €	1.009,87 €
Jefe/a de cocina.	999,87 €	1.004,87 €	1.009,87 €
Oficial de Mantenimiento.	999,87 €	1.004,87 €	1.009,87 €
Monitor/a de Talleres.	993,51 €	999,23 €	1.004,96 €
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	960,27 €	965,27 €	970,27 €
Grupo profesional 3.			
Auxiliar de Gestión Administrativa.	920,68 €	925,68 €	930,68 €
Auxiliar de Clínica.	900,07 €	905,07 €	910,07 €
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	904,84 €	909,84 €	914,84 €
Mediador Intercultural.	904,84 €	909,84 €	914,84 €
Cocinero/a.	920,68 €	925,68 €	930,68 €
Gobernante/a.	920,68 €	925,68 €	930,68 €
Conductor/a.	920,68 €	925,68 €	930,68 €
Grupo profesional 4.			
Auxiliar de Servicios Generales.	900,07 €	905,07 €	910,07 €
Empleado de Servicios Domésticos.	900,07 €	905,07 €	910,07 €

Complemento específico para los trabajadores que realicen su actividad laboral dentro de centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (ex artículo 66 IV convenio colectivo estatal), aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación

x 14 Pagas

	2023	2024	2025
Grupo profesional 1.			
Subgrupo 1 a:			
Psicólogo/a.	491,29 €	514,11 €	537,41 €
Pedagogo/a.	491,29 €	514,11 €	537,41 €
Médico/Psiquiatra.	491,29 €	514,11 €	537,41 €
Abogado/a.	491,29 €	514,11 €	537,41 €
Ingeniero/a informático.	491,29 €	514,11 €	537,41 €
Jefe/a administración.	491,29 €	514,11 €	537,41 €
Profesor/a de secundaria.	491,29 €	514,11 €	537,41 €
Subgrupo 1 b:			
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	448,29 €	468,95 €	490,07 €
Trabajador/a Social.	448,29 €	468,95 €	490,07 €
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	448,29 €	468,95 €	490,07 €
Educador/a social.	448,29 €	468,95 €	490,07 €
Técnico/a de Intervención medio abierto.	448,29 €	468,95 €	490,07 €
Maestro/a de Primaria.	448,29 €	468,95 €	490,07 €
Mediador/a.	448,29 €	468,95 €	490,07 €
Grupo profesional 2.			
Auxiliar Técnico Educativo.	460,39 €	475,32 €	490,60 €
Técnico/a de Integración Social.	460,39 €	475,32 €	490,60 €
Técnico/a de Integración Laboral.	460,39 €	475,32 €	490,60 €
Administrativo/a contable.	460,39 €	475,32 €	490,60 €
Jefe/a de cocina.	460,39 €	475,32 €	490,60 €
Oficial de Mantenimiento.	460,39 €	475,32 €	490,60 €
Monitor/a de Talleres.	466,75 €	480,96 €	495,51 €
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	466,75 €	480,96 €	495,51 €
Grupo Profesional 3.			
Auxiliar de Gestión Administrativa.	348,91 €	362,40 €	381,59 €
Auxiliar de Clínica.	317,13 €	330,25 €	348,95 €
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	363,89 €	377,09 €	395,91 €
Mediador Intercultural.	363,89 €	377,09 €	395,91 €
Cocinero/a.	348,91 €	362,40 €	381,59 €

	2023	2024	2025
Gobernante/a.	348,91 €	362,40 €	381,59 €
Conductor/a.	348,91 €	362,40 €	381,59 €
Grupo Profesional 4.			
Auxiliar de Servicios Generales.	317,13 €	330,25 €	348,95 €
Empleado de Servicios Domésticos.	317,13 €	330,25 €	348,95 €

Complemento específico para los trabajadores que realicen su actividad laboral en centros, recursos o programas no contemplados en el apartado anterior cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (ex artículo 66 IV convenio colectivo estatal), aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación

x 14 Pagas

	2023	2024	2025
Grupo profesional 1.			
Subgrupo 1 a:			
Psicólogo/a.	181,71 €	218,28 €	260,33 €
Pedagogo/a.	181,71 €	218,28 €	260,33 €
Médico/Psiquiatra.	181,71 €	218,28 €	260,33 €
Abogado/a.	181,71 €	218,28 €	260,33 €
Ingeniero/a informático.	181,71 €	218,28 €	260,33 €
Jefe/a administración.	181,71 €	218,28 €	260,33 €
Profesor/a de secundaria.	181,71 €	218,28 €	260,33 €
Subgrupo 1 b:			
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	177,52 €	211,93 €	251,80 €
Trabajador/a Social.	177,52 €	211,93 €	251,80 €
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	177,52 €	211,93 €	251,80 €
Educador/a social.	177,52 €	211,93 €	251,80 €
Técnico/a de Intervención medio abierto.	177,52 €	211,93 €	251,80 €
Maestro/a de Primaria.	177,52 €	211,93 €	251,80 €
Mediador/a.	177,52 €	211,93 €	251,80 €
Grupo profesional 2.			
Auxiliar Técnico Educativo.	166,33 €	195,01 €	229,04 €
Técnico/a de Integración Social.	166,33 €	195,01 €	229,04 €
Técnico/a de Integración Laboral.	166,33 €	195,01 €	229,04 €
Administrativo/a contable.	166,33 €	195,01 €	229,04 €
Jefe/a de cocina.	166,33 €	195,01 €	229,04 €
Oficial de Mantenimiento.	166,33 €	195,01 €	229,04 €
Monitor/a de Talleres.	164,93 €	192,89 €	226,19 €

	2023	2024	2025
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	164,93 €	192,89 €	226,19 €
Grupo profesional 3.			
Auxiliar de Gestión Administrativa.	163,54 €	190,78 €	228,72 €
Auxiliar de Clínica.	162,81 €	189,68 €	227,13 €
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	162,98 €	189,93 €	227,50 €
Mediador Intercultural.	162,98 €	189,93 €	227,50 €
Cocinero/a.	163,54 €	190,78 €	228,72 €
Gobernante/a.	163,54 €	190,78 €	228,72 €
Conductor/a.	163,54 €	190,78 €	228,72 €
Grupo profesional 4.			
Auxiliar de Servicios Generales.	162,81 €	189,68 €	227,13 €
Empleado de Servicios Domésticos.	162,81 €	189,68 €	227,13 €

Tablas salariales para dirección, subdirección y coordinación para los trabajadores que realicen su actividad laboral en centros, recursos o programas no contemplados en el apartado anterior cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (ex artículo 66 IV convenio colectivo estatal), aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación

Puestos	Tramo	Centros cerrados de medidas judiciales			Resto de centros, programas y recursos		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
Dirección.	A	31.708,82 €	32.068,15 €	32.433,77 €	27.918,04 €	28.469,87 €	29.097,99 €
	B	32.758,82 €	33.118,15 €	33.483,77 €	28.968,04 €	29.519,87 €	30.147,99 €
	C	33.808,82 €	34.168,15 €	34.533,77 €	30.018,04 €	30.569,87 €	31.197,99 €
	D	34.858,82 €	35.218,15 €	35.583,77 €	31.068,04 €	31.619,87 €	32.247,99 €
Subdirección.	A	30.308,82 €	30.668,15 €	31.033,77 €	26.518,04 €	27.069,87 €	27.697,99 €
	B	30.658,82 €	31.018,15 €	31.383,77 €	26.868,04 €	27.419,87 €	28.047,99 €
	C	31.008,82 €	31.368,15 €	31.733,77 €	27.218,04 €	27.769,87 €	28.397,99 €
	D	31.358,82 €	31.718,15 €	32.083,77 €	27.568,04 €	28.119,87 €	28.747,99 €
Coordinación.	A	28.218,15 €	28.583,77 €	28.583,77 €	24.068,04 €	24.619,87 €	25.247,99 €
	B	28.568,15 €	28.933,77 €	28.933,77 €	24.418,04 €	24.969,87 €	25.597,99 €
	C	28.918,15 €	29.283,77 €	29.283,77 €	24.768,04 €	25.319,87 €	25.947,99 €
	D	29.268,15 €	29.633,77 €	29.633,77 €	25.118,04 €	25.669,87 €	26.297,99 €

Centros, recursos, programas o servicios cuyo trámite de contratación haya sido iniciado en un momento anterior a la firma del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (ex artículo 66 IV convenio colectivo estatal)

Grupo profesional	Centros cerrados de medidas judiciales	Resto de centros, programas y recursos
	x 14 Pagas	x 14 Pagas
Grupo profesional 1.		
Psicólogo/a.	447,08 €	110,00 €
Pedagogo/a.	447,08 €	110,00 €
Médico/Psiquiatra.	447,08 €	110,00 €
Abogado/a.	447,08 €	110,00 €
Ingeniero/a informático.	447,08 €	110,00 €
Jefe/a administración.	447,08 €	110,00 €
Profesor/a de secundaria.	447,08 €	110,00 €
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	408,27 €	110,00 €
Trabajador/a Social.	408,27 €	110,00 €
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	408,27 €	110,00 €
Educador/a social.	408,27 €	110,00 €
Técnico/a de Intervención medio abierto.	408,27 €	110,00 €
Maestro/a de Primaria.	408,27 €	110,00 €
Mediador/a.	408,27 €	110,00 €
Grupo profesional 2.		
Auxiliar Técnico Educativo.	431,56 €	110,00 €
Técnico/a de Integración Social.	431,56 €	110,00 €
Técnico/a de Integración Laboral.	431,56 €	110,00 €
Administrativo/a contable.	431,56 €	110,00 €
Jefe/a de cocina.	431,56 €	110,00 €
Oficial de Mantenimiento.	431,56 €	110,00 €
Monitor/a de Talleres.	439,32 €	110,00 €
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	439,32 €	110,00 €
Grupo profesional 3.		
Auxiliar de Gestión Administrativa.	322,87 €	110,00 €
Auxiliar de Clínica.	291,82 €	110,00 €
Controlador-Aux de Control Educativo.	338,41 €	110,00 €
TAI.	388,41 €	160,00 €
Mediador Intercultural.	338,41 €	110,00 €
Cocinero/a.	322,87 €	110,00 €
Gobernante/a.	322,87 €	110,00 €
Conductor/a.	322,87 €	110,00 €

Grupo profesional	Centros cerrados de medidas judiciales	Resto de centros, programas y recursos
	x 14 Pagas	x 14 Pagas
Grupo profesional 4.		
Auxiliar de Servicios Generales.	291,82 €	110,00 €
Empleado de Servicios Domésticos.	291,82 €	110,00 €

Centros, recursos, programas o servicios cuyo trámite de contratación haya sido iniciado en un momento anterior a la firma del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (ex artículo 66 y 67 IV convenio colectivo estatal)

Complemento dirección x 12 mensualidades	
Director/a de programa.	150,00 €
Director/a de centro residencial.	200,00 €
Director/a de centro de internamiento.	250,00 €

⁽¹⁾ 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 éste, se complementará hasta el SMI de aplicación, no entrando en dicho cómputo los complementos de antigüedad, nocturnidad y festividad establecidos en este convenio colectivo y el IV convenio colectivo sectorial de reforma juvenil y protección de menores.