V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

2026-2029. Prorrogable.
Actualizado a agosto de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario

INDICE

TÍTULO I 7
CAPÍTULO I 7
Ámbitos 7
Artículo 1.Ámbito funcional. 7
Artículo 2.Estructura de la negociación colectiva en el sector. 11
Artículo 3.Reglas de concurrencia. 12
Artículo 4.Ámbito territorial. 12
Artículo 5.Ámbito personal. 13
Artículo 6.Vigencia y duración. 14
Artículo 7.Denuncia y prórroga. 14
Artículo 8.Vinculación a la totalidad. 14
Artículo 9.Absorción, compensación y condición más beneficiosa. 15
Artículo 10.Derecho supletorio. 15
Artículo 11.Convenios colectivos de ámbito inferior. 16
Artículo 12.Descuelgue salarial. 16
CAPÍTULO II 19
Comisiones 19
Artículo 13.Comisión paritaria. 19
Artículo 14.Composición. 22
Artículo 15.Funcionamiento. 22
Artículo 16.Sede. 24
Artículo 17.Mecanismo de participación de las personas trabajadoras. 24
TÍTULO II 24
Organización del trabajo 24
Artículo 18.Definición. 24
Artículo 19.Movilidad funcional. 25
Artículo 20.Movilidad funcional interna al grupo profesional. 25
Artículo 21.Movilidad funcional externa al grupo profesional. 25
Artículo 22.Movilidad geográfica. 26
Artículo 23.Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica. 26
Artículo 24.Desplazamientos temporales. 27
Artículo 25.Traslados permanentes. 27
Artículo 26.Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo. 28
TÍTULO III 28
Clasificación profesional 28
Artículo 27.Clasificación profesional. 28
TÍTULO IV 38
Contratación, formación y prevención de riesgos laborales 38
CAPÍTULO I 38
Contratación 38
Artículo 28.De la contratación en general. 38
Artículo 29.Modalidades de contratación. 39
Artículo 30.Contrato de relevo. 56
Artículo 31.Período de prueba. 56
Artículo 32.Reserva de plazas para personas con discapacidad. 57
Artículo 33.Vacantes y puestos de nueva creación. 57

Artículo 34.Cláusula de subrogación del personal. 58
CAPÍTULO II 65
Ceses y finiquitos 65
Artículo 35.Cese voluntario. 65
Artículo 36.Finiquito. 65
Artículo 37.Comunicación del despido y finalización del contrato. 65
Artículo 38.Conversión a indefinidos. 65
CAPÍTULO III 66
Formación 66
Artículo 39.Comisión sectorial de formación. 66
Artículo 40.Principios generales. 67
Artículo 41.Desarrollo de la formación. 68
Artículo 42.Permisos individuales de formación. 69
Artículo 43.Promoción y formación profesional en el trabajo. 70
Artículo 44.Coste de la formación. 70
Artículo 45.Certificado de asistencia. 71
Artículo 46.Criterios de selección para la asistencia a cursos. 71
CAPÍTULO IV 71
Prevención de Riesgos Laborales 71
Artículo 47.Seguridad y salud laboral. 71
Artículo 48.Vigilancia de la salud. 73
Artículo 49.Cambio de puesto de trabajo para trabajadoras embarazadas. 74
Artículo 50.Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. 75
Artículo 51.Delegados y Delegadas de prevención. 76
Artículo 52.Formación en salud laboral. 77
Artículo 53.Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de reforma juvenil y protección de menores. 77
Artículo 54.Ropa de trabajo y equipos de protección individual. 80
TÍTULO V 81
Jornada, vacaciones y estructura retributiva 81
CAPÍTULO I 81
Jornada 81
Artículo 55.Jornada máxima y distribución horaria. 81
Artículo 56.Adaptación de jornada en período estival. 82
Artículo 57.Descanso semanal. 82
CAPÍTULO II 83
Vacaciones 83
Artículo 58.Vacaciones. 83
Artículo 59.Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. 83
Artículo 60.Fijación del calendario laboral. 83
CAPÍTULO III 84
Estructura retributiva 84
Artículo 61.Salarios. 84
Artículo 62.Tipología de los Conceptos Salariales. 85
Artículo 63.Salario base. 85
Artículo 64.Antigüedad. 85
Artículo 65.Complemento específico. 86

Artículo 66.Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto. 86
Artículo 67.Complemento Transitorio derivado del IV CC. 87
Artículo 68.Plus de residencia o insularidad. 87
Artículo 69.Complemento de nocturnidad. 87
Artículo 70.Complemento de festividad. 88
Artículo 71.Complemento por guardia localizada o guardia con expectativa de incorporación al puesto de trabajo. 89
Artículo 72.Complemento de Función Directiva. 91
Artículo 73.Pagas extraordinarias. 94
Artículo 74.Horas extraordinarias. 94
Artículo 75.Incapacidad temporal. 94
CAPÍTULO IV 95
Gastos y otros 95
Artículo 76.Gastos. 95
Artículo 77.Gastos por uso de vehículo propio. 95
CAPÍTULO V 96
Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico 96
Artículo 78.Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías. 96
Artículo 79.Utilización del correo electrónico e internet por las personas trabajadoras. 96
Artículo 80.Desconexión digital. 97
TÍTULO VI 97
Licencias y excedencias 97
CAPÍTULO I 97
Licencias 97
Artículo 81.Licencias retribuidas. 97
Artículo 82.Licencias no retribuidas. 99
Artículo 83.Pausas y reducción de jornada de lactancia. 101
Artículo 84.Permiso por nacimiento y cuidado del menor. 102
Artículo 85.Embarazo en situación de riesgo. 103
Artículo 86.Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos. 103
Artículo 87.Cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave. 104
CAPÍTULO II 105
Excedencias 105
Artículo 88.Excedencia voluntaria. 105
Artículo 89.Excedencia forzosa. 106
Artículo 90.Reincorporación por fin de excedencia. 106
Artículo 91.Trabajadoras víctimas de Violencia de género. 107
Artículo 92.Garantías en caso de privación de libertad. 108
TÍTULO VII 108
Mejoras sociales y para la igualdad 108
Artículo 93.Adaptación de la actividad laboral. 108
Artículo 94.Igualdad de oportunidades y no discriminación. 108
Artículo 95.Igualdad real y efectiva de personas transexuales y garantía de derechos de personas LGTBIQ+. 111
Artículo 96.El acoso sexual y el acoso moral. 112
Artículo 97.Manutención. 113
Artículo 98.Seguros de responsabilidad civil y accidentes. 113
TÍTULO VIII 114
Derechos sindicales 114

Artículo 99.Derechos sindicales. 114
Artículo 100.Asambleas. 115
Artículo 101.Acumulación de horas sindicales. 115
Artículo 102.Secciones sindicales. 116
Artículo 103.Acuerdo de Interlocución sindical. 117
TÍTULO IX 117
Régimen disciplinario 117
Artículo 104.Régimen disciplinario y graduación de faltas. 117
Artículo 105.Sanciones. 121
Artículo 106.Tramitación y prescripción. 122
Artículo 107.Infracciones de las entidades o empresas. 123
Disposiciones adicionales. 123
Disposición adicional primera. 123
Disposición adicional segunda. 124
Disposición adicional tercera. 125
Disposición adicional cuarta. 126
Disposición adicional quinta. 126
Disposiciones transitorias. 126
Disposición transitoria primera. 126
Disposición transitoria segunda. 127
Disposiciones finales. 127
Disposición final primera. 127
Disposición final segunda. 128
Disposición final tercera. 128
ANEXO 1 128
Competencias generales de los puestos de trabajo y cualificación de referencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones 128
ANEXO 2 139
Tablas salariales 2026-2029 139
ANEXO 3 140
Formulario de consulta a la Comisión Paritaria del convenio colectivo 140
Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de 24 de febrero de 2025 de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores. 141
ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES 141
ACUERDOS 141
Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. 144
MODIFICACIÓN DEL ACUERDO RETRIBUTIVO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES 144
ANEXO 1 150
Tablas salariales 2024-2029 150
2024 150
2025 151
2026 151
2027 152
2028 152
2029 153
ANEXO 2 154

Tablas salariales 2024-2029 154
2024 154
2025 154
2026 155
2027 155
2028 156
2029 156
ANEXO 3 157
Salario anual de referencia para cálculo del complemento de Dirección, Subdirección y Coordinación del Acuerdo retributivo Comunidad de Madrid en Reforma Juvenil y Protección de Menores....157
Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 23 de marzo de 2026, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. 158
Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo retributivo específico del «Complemento Equiparador Autonómico Gallego» y las tablas salariales para el periodo 2026-2029, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia, del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. 159
ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO RETRIBUTIVO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA EN EL SECTOR DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES 159
Primero. 159
Segundo. 160
Tercero. 160
Cuarto. 161
Quinto. 161
Sexto. 161
Séptimo. 162
Octavo. 162
ANEXO 1 162
Tablas salariales acuerdo retributivo Comunidad Autónoma de Galicia 2026-2029 162
Centros cerrados y/o semiabiertos 163
Resto de centros 163
Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. 165
ACTA MESA NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES 165

TÍTULO I
CAPÍTULO I
Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas entidades, empresas, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan de la aplicación de la siguiente normativa o de aquélla o aquéllas que en su momento la sustituyan o modifiquen:

a) Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero (RCL 1996, 145), de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil (LEG 1881, 1) y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892). Actualizados por la Ley 26/2015, de 28 de julio, Modifica el sistema de protección de la infancia y a la adolescencia.

b) Ley 5/2000, de 12 de enero (RCL 2000, 90) reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sin tener en cuenta la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria del recurso de que se trate, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.

c) Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia en aquellos aspectos relacionados con las normas expresadas en los puntos a) y b).

2. A los efectos de protección jurídica de las personas menores de edad se entenderán todas las actuaciones realizadas en la prevención, detección y reparación de situaciones de riesgo. Entendiendo por situación de riesgo aquella en la que, a causa de circunstancias, carencias o conflictos familiares, sociales o educativos, la persona menor de edad se vea perjudicada en su desarrollo personal, familiar, social o educativo, en su bienestar o en sus derechos de forma que, sin alcanzar la entidad, intensidad o persistencia que fundamentarían su declaración de situación de desamparo y la asunción de la tutela por ministerio de la ley, sea precisa la intervención en el ámbito familiar, para eliminar, reducir o compensar las dificultades o inadaptación que le afectan y evitar su desamparo y exclusión social, sin tener que ser separado de su entorno familiar.

Asimismo, se entenderá como situación de desamparo la que se produce de hecho o a causa del incumplimiento, o del imposible o inadecuado ejercicio de los deberes de protección establecidos por las leyes para la guarda de las personas menores de edad, cuando estos queden privados de la necesaria asistencia moral o material.

Consecuentemente, será de aplicación el presente convenio colectivo a todas las actuaciones promovidas por las Administraciones públicas o entidades privadas en materia de protección de personas menores de edad ya sean:

– Actuaciones en situación de riesgo, es decir, una situación de desprotección social que no alcanza la entidad suficiente para separar a las personas menores de edad del núcleo familiar, en cuyo caso, garantizan los derechos que les asisten, les orientan y tratan de disminuir los factores de riesgo y dificultad social que incidan en la situación personal y social en la que se encuentran ellos y su familia. Se ejecutan acciones para reducir esa situación de riesgo y un seguimiento de la evolución de las personas menores de edad en la familia y de la propia familia.

– Actuaciones en situación de desamparo, marcada por la gravedad de los hechos, que aconsejan la extracción de las personas menores de edad del núcleo familiar, en cuyo caso se adoptan las medidas oportunas de protección, asumiendo la guarda y/o tutela por el órgano competente y poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

En este sentido, de conformidad con estas dos definiciones tendrá prioridad aplicativa el convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores sobre el resto de convenio colectivos, que por razón de la materia pudiera concurrir con actuaciones que adopten las instituciones, públicas o privadas, en el entorno familiar siempre y cuando la actividad principal sea la atención de personas menores de edad en situación de riesgo o desamparo que hayan ocasionado una medida de protección legalmente establecida a la persona menor de edad en función de lo establecido en los dos párrafos anteriores, y el objeto de la actuación se centre en alcanzar el interés superior de la persona menor de edad.

En este ámbito, y a modo de ejemplo, quedarán comprendidos, entre otros, los siguientes servicios, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

– Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen cerrado.

– Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen semiabierto.

– Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen abierto.

– Centros de internamiento terapéutico de personas menores de edad infractores.

– Centros que ofrezcan tratamiento ambulatorio a personas menores de edad en situación de riesgo y/o conflicto social para el adecuado tratamiento de anomalías o alteraciones psíquicas, adicción al consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, o sustancias psicotrópicas, o alteraciones en la percepción.

– Centros de día dedicados a la aplicación de la correspondiente medida a personas menores de edad infractores.

– Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de las personas menores de edad.

– Centros de recepción y primera acogida de personas menores de edad.

– Centros residenciales de acogida de personas menores de edad.

– Centros de protección terapéutica.

– Centros de acogida de personas menores de edad extranjeras no acompañadas.

– Hogares funcionales.

– Pisos de emancipación, pisos puente, o de transición a la vida adulta de personas menores de edad con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.

– Programas y centros de inserción socio-laboral destinados a personas menores de edad y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.

– Centros de día dedicados a personas menores de edad y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social.

– Programas de acogimiento familiar, simple, permanente o preadoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de los casos.

– Programas de formación de familias adoptantes y de postadopción.

– Puntos de encuentro familiar, que garantizan el interés superior de la persona menor de edad atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.

– Centros, programas o servicios de atención especializada a personas menores de edad y familias en situación de riesgo y/o conflicto social que atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.

– Otros servicios especializados de atención a personas menores de edad en situación de riesgo o desamparo y sus familias que se desarrollen o puedan desarrollarse en un futuro y que estén afectados por lo dispuesto en el primer apartado de este artículo.

3. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellas entidades y empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la protección jurídica de la persona menor de edad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio Colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Artículo 2. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

El presente convenio colectivo marco sectorial ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del TRET y articula la negociación colectiva en el sector de la reforma juvenil y protección de menores, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del TRET, existiendo en el sector la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio colectivo marco estatal de sector de rama de actividad: El actual convenio del sector de reforma juvenil y protección de menores es de aplicación directa a las entidades y empresas que se encuentran dentro de su ámbito.

Establece las condiciones mínimas de este sector salvo que se produzcan procesos negociadores que acaben en convenio colectivo o acuerdo interprofesional de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 84.3 del TRET.

Reservándose este convenio, de acuerdo con las previsiones del artículo 84.5 del TRET, como materias no disponibles por negociación inferior las relativas a:

- Periodo de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional.
- Jornada máxima anual de trabajo.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos Laborales.
- Movilidad Geográfica.

b) Convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial: tendrán aplicación sobre todas las entidades, empresas y servicios incluidos en sus ámbitos funcional y territorial, y además tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal siempre y cuando en ellos se den las circunstancias establecidas en el artículo 84.3 del TRET.

c) Convenios colectivos de entidad o empresa: el presente convenio colectivo será de aplicación subsidiaria para aquellas entidades, empresas y personas trabajadoras que, incluidas en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de entidad o empresa, sin perjuicio de lo indicado en las letras a) y b) de este mismo artículo.

d) Pactos de aplicación y desarrollo del convenio colectivo estatal del sector: Aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo y las materias reguladas como disponibles por el mismo para el ámbito de la entidad o empresa. Los pactos respetarán la jerarquía normativa establecida en el TRET y serán negociados por los sujetos legitimados en el seno de la entidad o empresa.

Artículo 3. Reglas de concurrencia.

1. Los convenios colectivos de entidad, empresa o grupos de entidades o empresas únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos o provinciales en las materias contempladas por el artículo 84.2 del TRET.

En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas la jornada y el conjunto de las materias reguladas en el presente convenio colectivo y en los autonómicos o provinciales preexistentes, para su ámbito territorial y que se recogen en la disposición adicional primera de este convenio.

2. De conformidad con el artículo 84.1 y 84.4 del TRET, el presente convenio colectivo, durante su vigencia, podrá ser negociado en cualquier materia que mejore por lo dispuesto en convenios de ámbito autonómico, provincial o de entidad o empresa, respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente convenio colectivo en las materias de período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

3. Se verán afectados por estas reglas de concurrencia aquellos convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial en los que sus ámbitos funcionales o de actividad coincidan en parte o en su totalidad con el presente convenio colectivo, siendo aquéllos de prioridad aplicativa en relación a éste en lo que disponga en su articulado para el ámbito territorial afectado, pero siempre que superen las condiciones mínimas pactadas en este convenio.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este convenio colectivo tendrá como ámbito de aplicación todo el territorio del Estado español.

Artículo 5. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio colectivo todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las entidades, empresas, centros que tengan centros de trabajo en los que se apliquen medidas de las especificadas en el artículo 1 de este mismo convenio colectivo.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio colectivo:

a) Las personas que pertenezcan a comunidades religiosas que no mantengan relación de carácter laboral.

b) El personal funcionario y laboral al servicio de la administración del Estado, de las administraciones autonómicas, ciudades autónomas, diputación provincial, municipales y cabildos.

c) Las personas profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con las entidades, empresas y centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional del convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.

d) El voluntariado social. Una persona trabajadora de la entidad o empresa no podrá realizar funciones voluntarias dentro de su centro de trabajo y puesto de trabajo.

e) Finalmente, se excluye de forma expresa del ámbito funcional del presente convenio colectivo a aquellas personas menores de edad 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 RD 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 personas menores de edad infractoras de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 del RD 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 6. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la mesa negociadora se reunirá al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

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

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

El presente convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio colectivo, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio colectivo.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio colectivo que sustituya al presente, acudirán a un procedimiento de mediación o, si existe pacto expreso al respecto, a un procedimiento de arbitraje voluntario, en ambos casos en los términos previstos en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio colectivo continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio colectivo o por el laudo arbitral al que se llegará, en su caso.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo indivisible y anulan, derogan y sustituyen al IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2020.

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

Artículo 9. Absorción, compensación y condición más beneficiosa.

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

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

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

Si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de centro de trabajo, entidad o empresa que, antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, supusiese un cómputo anual inferior, se mantendrá dicha jornada.

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

Artículo 10. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo establecido en el TRET, Ley Orgánica de Libertad Sindical y las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la reforma juvenil y de la protección de menores, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas.

Artículo 11. Convenios colectivos de ámbito inferior.

1. Las partes firmantes reconocen la validez de los convenios colectivos de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada.

2. Cuando en el ámbito de una entidad o empresa perteneciente al ámbito funcional del presente convenio colectivo se pretenda negociar un convenio colectivo, tendrán preferencia sobre la representación unitaria de las personas trabajadoras para representar los intereses de éstos, las secciones sindicales legalmente constituidas y con representación en el comité de empresa, siempre que haya acuerdo en tal sentido entre dichas secciones y representen la mayoría absoluta de las personas miembros en dicho comité de empresa.

3. Cuando se produzca la denuncia y promoción de un convenio colectivo de ámbito inferior se remitirá copia de la denuncia, de la promoción y del acta de la constitución de la comisión negociadora a la comisión paritaria del presente convenio colectivo. Cuando concluya el proceso de negociaciones deberá enviarse a la misma comisión paritaria una copia del acuerdo o del convenio firmado con nota de su registro y depósito en el organismo administrativo correspondiente.

Igual procedimiento deberá seguirse cuando en convenios colectivos de ámbito inferior se alcancen acuerdos entre las partes sin necesidad de denuncia que modifiquen, adapten o supriman el articulado de estos.

Artículo 12. Descuelgue salarial.

Si la situación y perspectivas económicas de una entidad o empresa pudieran verse negativamente afectadas como consecuencia de la aplicación de las condiciones económicas previstas en el presente convenio colectivo, pudiendo verse afectadas en ambos casos las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma, la entidad o empresa podrá proceder a la inaplicación del régimen salarial establecido de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del TRET. Esta cláusula también se podrá aplicar en caso de que se den las circunstancias descritas en el último párrafo del artículo 13.8 de este mismo convenio colectivo.

Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRET, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la entidad o empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del TRET), inaplicar en la entidad o empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

La solicitud de descuelgue la iniciará la entidad o empresa, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de personas trabajadoras designadas según lo previsto en el artículo 41.4 del TRET, así como a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

1. Tanto para el procedimiento de inaplicación (artículo 82.3 del TRET), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del TRET, dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el artículo 41.4 del TRET debiendo informarse del mismo a la comisión paritaria de este convenio colectivo, estando obligadas las entidades o empresas para no caer en defecto de forma a lo siguiente:

– Informar a la comisión paritaria, al tiempo que, a la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, a las propias personas trabajadoras, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del TRET.

– Comunicar a la comisión paritaria, en defecto de representación legal de las personas trabajadoras en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de personas trabajadoras ha optado por delegar o designar la representación a los sindicatos más representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del TRET. Las personas trabajadoras en la entidad o empresa, en ausencia de representación legal de las mismas, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

– Comunicar a la comisión paritaria, al tiempo que, a la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, a una comisión de las mismas, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del TRET.

2. Por si fuera necesaria la intervención de la comisión paritaria en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del TRET, ya sea en caso de descuelgue total o parcial. Las entidades o empresas estarán obligadas a trasladar a la comisión paritaria, al tiempo que, a la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, a una comisión de personas trabajadoras, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento, y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique la medida que se propone. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la entidad o empresa, contrato o servicio afectado y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la entidad o empresa y el mantenimiento del empleo.

3. En caso de acuerdo o en defecto del mismo este hecho deberá ser formalmente comunicado a la comisión paritaria del convenio colectivo, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.

4. Será necesaria una comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la comisión paritaria en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del TRET.

5. En el presente convenio colectivo se reflejarán las direcciones y datos de contacto de la comisión paritaria para facilitar las comunicaciones.

CAPÍTULO II

Comisiones

Artículo 13. Comisión paritaria.

1. Se acuerda establecer una comisión paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del convenio colectivo y asimilar los puestos de trabajo contemplados en el convenio a los que pudieran existir en los centros de trabajo encuadrándolos en el grupo profesional correspondiente.

Ante situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa reguladora del órgano emisor.

2. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del presente convenio colectivo.

b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio colectivo dirigidas a la comisión paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo 3.

c) Corresponderá a la comisión paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.

d) En los casos de discrepancia entre entidad o empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del TRET, intervendrá la comisión paritaria del presente convenio colectivo cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/o arbitraje para la solución de dichas discrepancias.

e) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la comisión paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

f) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

g) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el presente convenio colectivo.

h) Cualquiera otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

3. Los convenios colectivos de ámbito inferior desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del artículo 2 de este convenio colectivo crearán comisiones paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados en la aplicación de dichos convenios; consecuentemente, las consultas relativas a los mismos deben dirigirse a la citada comisión como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas. Siempre y cuando no sean materias reservadas por este convenio colectivo.

4. Podrá acudirse al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del TRET.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la comisión paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la comisión paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

5. El procedimiento para dar conocimiento a la comisión paritaria del acuerdo o desacuerdo en el periodo de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial se realizará utilizando el modelo que se adjunta en este convenio colectivo en el anexo 3. El acuerdo alcanzado en el ámbito de la entidad o empresa deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

6. En los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales se estará a lo dispuesto en los artículos 82.3 y 41.4 del TRET.

7. A falta de acuerdo en el ámbito de la entidad o empresa se remitirán las discrepancias a la comisión paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de siete días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, la entidad o empresa podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley.

8. Se incorporará como una más de sus funciones la vigilancia del cumplimiento del V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores en todos los supuestos en que su aplicación sea preceptiva.

Se constituirá una Comisión Delegada de la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores que, con la celeridad necesaria, y actuando por iniciativa propia o bajo demanda de las partes firmantes del convenio colectivo, intervendrá ante las administraciones públicas, tanto en la formulación de recomendaciones sobre la aplicación del convenio colectivo, como en la interposición, en su caso, de los recursos administrativos correspondientes para hacer efectivo el cumplimiento del presente convenio.

De tramitarse un recurso administrativo por parte de esta comisión paritaria, y en tanto se tramite, la entidad afectada por esta situación podrá acogerse al procedimiento establecido en el artículo 12 de este convenio colectivo.

Artículo 14. Composición.

La comisión paritaria, estará integrada por doce personas, seis en representación de la bancada patronal, y otros seis en representación de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, en función de su representatividad, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Artículo 15. Funcionamiento.

La constitución de la comisión se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del presente convenio colectivo. En la primera reunión se procederá al nombramiento de las personas que ocupen los cargos de presidente y secretario, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

1. Los acuerdos serán tomados dentro de cada bancada, sindical y patronal, por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la mayoría simple de cada una de las representaciones.

2. Se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente. Las reuniones podrán ser presenciales o mediante sistemas de videoreunión, en cuyo caso se arbitrará un mecanismo para la firma digital de las actas correspondientes.

En caso de que una petición no sea contestada en el plazo de un mes, por la comisión paritaria se entenderá como cumplido el precepto establecido para el recurso a los tribunales de justicia.

3. La organización que aporta el domicilio de la comisión paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a las personas integrantes de la comisión en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.

4. Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de las personas integrantes de la comisión por cada una de las dos bancadas representadas.

5. Las resoluciones de la comisión paritaria serán vinculantes y las actas levantadas en las reuniones, firmadas por las personas que ocupen los cargos de presidente y secretario; comprometiéndose las partes integrantes a su divulgación en sus respectivas organizaciones.

6. La resolución de la comisión paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión paritaria realice «in situ». A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La comisión paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

7. En cualquier caso, los afectados (entidad o empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

8. Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sean de notorio interés para entidades o empresas y personas trabajadoras en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la comisión paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

Artículo 16. Sede.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, la sede de la Federación de Enseñanza de CC.OO. en la calle Albasanz n.º 3, 2.ª planta, 28037, Madrid, pudiendo remitirse también comunicaciones a la dirección de correo electrónico reeducales@fe.ccoo.es.

Artículo 17. Mecanismo de participación de las personas trabajadoras.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio colectivo, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la comisión paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente, utilizando el modelo establecido en el anexo 3 del presente convenio colectivo.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio colectivo y entrarán a formar parte integrante del mismo.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 18. Definición.

La organización del trabajo será competencia exclusiva de la entidad o empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, TRET y demás normativa de aplicación.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

a) La adecuación de las plantillas que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.

b) La racionalización y mejora de los procesos educativos.

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

d) La profesionalización y promoción.

e) La formación y reciclaje del personal.

f) La eficacia en el trabajo.

g) La eficiencia en el uso de todos los recursos.

Artículo 19. Movilidad funcional.

La movilidad funcional corresponde a la facultad organizativa de la entidad o empresa, 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 recursos y 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 entidad o empresa, y sólo se pueden realizar por estrictas razones de servicio e informando a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 20. Movilidad funcional interna al grupo profesional.

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

Artículo 21. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

A) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente.

Cuando se encomiende a la persona trabajadora 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, la persona trabajadora ostente la titulación o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de su dignidad.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, la persona trabajadora será reclasificada en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, en el caso de que ésta lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de movilidades en las que se sustituya a profesionales 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 entidad o empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y hasta un máximo de cuarenta y cinco días, manteniéndosele la retribución. Este hecho solo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas, una causa justificada, la persona trabajadora ostente la titulación o experiencia precisas, y siempre que no suponga un menoscabo de su dignidad.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del TRET.

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

Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus personas trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de su domicilio habitual, cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la entidad o empresa a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 23. Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.

Notificado el desplazamiento temporal o traslado permanente, la persona trabajadora podrá optar por:

– Aceptar su desplazamiento temporal o traslado permanente siguiendo lo establecido en este convenio colectivo.

– Impugnar la decisión de desplazamiento temporal o traslado permanente sin perjuicio de su cumplimiento.

– Extinguir su relación laboral, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades en los casos de traslado permanente o de desplazamiento temporal por tiempo superior a doce meses en un periodo de tres años.

Artículo 24. Desplazamientos temporales.

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

El desplazamiento temporal no supondrá un cambio definitivo en el puesto de trabajo de la persona trabajadora desplazada, teniendo derecho, a la terminación del mismo, a un puesto de trabajo en la misma localidad donde prestaba servicios con anterioridad.

En el supuesto de desplazamiento temporal cuya duración sea superior a tres meses, será la persona afectada será informada por escrito por la entidad o empresa con una antelación de quince días laborables; cuando el desplazamiento temporal sea por un tiempo inferior a tres meses, será la persona afectada será informada con una antelación de siete días laborables a la fecha de su efectividad.

Las personas trabajadoras desplazadas temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables, siempre y cuando el desplazamiento temporal sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la entidad o empresa.

La entidad o empresa abonará a la persona trabajadora los gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal, atendiendo a lo dispuesto en el capítulo «gastos y otros».

Artículo 25. Traslados permanentes.

Se consideran traslados permanentes los supuestos de movilidad geográfica cuya duración sobrepase los doce meses continuados, o sea superior a doce meses en un período de tres años. El traslado permanente hace necesario el cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado permanente, la decisión deberá ser notificada por escrito, por la entidad o empresa a la persona afectada, así como a los representantes legales de centro de trabajo si los hubiese, con una antelación mínima de treinta días a su la fecha de su efectividad.

En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, la persona trabajadora percibirá la compensación establecida para el traslado permanente y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales más una compensación económica de 600,00 euros en un solo pago.

Si por traslado permanente, una persona trabajadora cambia de domicilio habitual y, su cónyuge o pareja de hecho fuera trabajador también de la misma entidad o empresa, tendrá derecho el no trasladado permanentemente a ser trasladado permanentemente a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 26. Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.

Las personas trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado permanente o desplazamiento temporal en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la misma entidad o empresa.

TÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 27. Clasificación profesional.

1. Disposiciones generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales. En consecuencia, se entiende que las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo deberán estar encuadradas y/o adscritas a un grupo profesional y área determinados.

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

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

1.4 Se entiende por área funcional la agrupación organizativa aplicable en sector teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos de trabajo que la componen como los objetivos esenciales que la definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal y vertical dentro de los grupos profesionales.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 El presente Sistema de Clasificación Profesional se realiza atendiendo, fundamentalmente, a los criterios que el artículo 22 del TRET fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales y áreas funcionales por interpretación y aplicación de factores objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras.

Dichas personas trabajadoras, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritas a un determinado grupo profesional y a área funcional de entre los establecidos en el presente título, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo establecido por el presente convenio colectivo.

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

2.3 Los factores que orientarán la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstas a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del TRET, son los que se definen a continuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4 Para cada grupo profesional se identifican las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño de cada puesto de trabajo que quede inserto en él.

2.5 Todas las personas trabajadoras que presten sus servicios laborales en el sector quedarán integrados en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarios para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo, así como los requisitos formativos legalmente establecidos.

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

2.7 La nueva contratación en el puesto de trabajo específico respetará los requisitos mínimos de titulación establecidos en la normativa específica del sector de reforma juvenil y de protección de menores.

3. Áreas funcionales.

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

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

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

Esta área estará compuesta por las personas trabajadoras que ocupen a un puesto de trabajo determinado que en este caso y debido a las características del sector deberá pertenecer al grupo profesional 1. Las personas trabajadoras mantendrán su puesto y grupo profesional y en cuanto a su retribución, la propia del grupo profesional al que pertenezcan se verá complementada por la diferencia existente entre la misma y el salario bruto anual de referencia adecuado al puesto de trabajo que ocupen y modulado por la tipología y cantidad de personas usuarias presentes en el mismo, por medio del complemento de dirección cuyas características e importes quedan definidos en este mismo convenio colectivo.

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

3.2 Área Técnica, educativa y de intervención directa: Esta área se divide en tres subáreas relacionadas con las funciones de los puestos de trabajo que las componen.

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

A título informativo, estará compuesta por psicólogos/as, psiquiatras, trabajadores/as sociales, educadores/as sociales, graduados/as en enfermería, personal técnico de medio abierto, graduados/as en educación primaria, etc.

3.2.B Equipo socioeducativo: incluye a aquellas personas trabajadoras que realizan la intervención socioeducativa especializada de atención directa a las personas usuarias de los recursos.

A título informativo estará compuesta por personas con el grado o habilitación como educador social y aquellas otras que ostentaran la categoría profesional de educador de acuerdo con la regulación prevista desde la tercera edición de este convenio colectivo y hasta la fecha actual.

3.2.C Equipo multidisciplinar: Son aquellos personas trabajadoras que desarrollan su labor en caso de que la especificidad del centro de trabajo, programa o recurso requiera una atención multidisciplinar y vengan recogidas en las condiciones administrativas que determine la administración, encuadrándose en esta área todos las personas trabajadoras atendiendo a los grupos profesionales recogidos en el presente convenio con una titulación mínima de grado perteneciente al ámbito de lo socioeducativo; quienes a su vez estarán supervisadas por la figura del educador/a social como máximo responsable, o coordinadas con el resto del equipo socioeducativo para el desarrollo de la intervención.

A título informativo estará compuesta por pedagogos/as, sociólogas/os, criminólogos/as, etc. Estos puestos, de existir, se considerarán insertos en el grupo profesional 1b.

3.2.D Equipo de apoyo socioeducativo: incluye a aquéllas personas trabajadoras que llevan a cabo talleres y programas de ámbito educativo, laboral o formativo y/o tareas que son complementarias a la intervención directa con las personas usuarias de los recursos o programas, estando supervisadas por la figura del educador/a social y coordinadas con el resto del equipo socioeducativo.

A título informativo estará compuesta por monitores, auxiliares técnicos educativos, técnico/a de integración social, técnico/a de integración laboral, auxiliares de control educativo. etc.

3.3 Área de planificación y gestión o de estructura: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la entidad o empresa, servicios administrativos y transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte a la entidad o empresa.

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

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

4. Grupos profesionales.

Cada grupo profesional contendrá puestos de trabajo en los que se deberán cumplir en todo momento las funciones asignadas y la titulación y experiencias requeridas en el listado contenido en el anexo I de este mismo convenio colectivo. El listado contenido en dicho anexo 1 no es exhaustivo ni excluyente, por lo que el mismo podrá ser modificado y/o ampliado en función de nuevas necesidades.

Caso de que se produzcan nuevos requerimientos profesionales para alguno de los puestos de trabajo ya existentes o se precise realizar una descripción de funciones puestos de trabajo, la comisión paritaria del mismo, podrá decidir la modificación y/o inclusión en el grupo profesional y área profesional correspondiente, y en cuanto a la descripción de sus funciones, en el anexo 1 del presente convenio colectivo. Aquellas entidades o empresas que tengan puestos de trabajo con funciones definidas en este convenio colectivo deberán cumplir con lo aquí establecido ya que ésta es materia indisponible en la negociación de ámbito inferior al mismo.

En caso de duda en alguna entidad o empresa del sector sobre lo regulado en el presente artículo se podrá requerir resolución al respecto por parte de la comisión paritaria.

Desde el momento en que exista una persona trabajadora que realice de forma habitual las funciones de uno de los puestos de trabajo descritos en el anexo 1, la misma habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que se establece para el Grupo Profesional en el que la misma resulte encuadrada. Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1.

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

El contenido general de la prestación viene definido por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a las personas que ostentan la dirección de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Sus funciones consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Este grupo además será el único desde el que se podrá acceder a alguna de los puestos de trabajo directivos que son de libre designación y que quedan establecidos este convenio colectivo.

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

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

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

En este grupo se incluyen las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio estén contratadas y ejerciendo sus funciones como graduadas universitarias y/o licenciadas, o aquellas que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más máster: A título orientativo podemos mencionar los puestos de: psicólogos/as (a quienes se requiera máster de especialización de carácter clínico, sanitario, etc…), médicos/as, psiquiatras, etc.

Subgrupo 1.B Títulos de Grado universitario vinculados al desempeño de labores profesionales en su ámbito o en el ámbito socioeducativo.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: economista, educador/a social, personal técnico de relaciones laborales, psicólogo/a, trabajador/a social, abogado/a, psicopedagogo/a, sociólogo/a, pedagogo/a, criminólogo/a, educador/a (categoría a extinguir), mediador/a social, graduado/a en educación primaria, profesor/a, due, informático/a, administrador/a, etc.

Grupo profesional 2.

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

Este grupo profesional contiene puestos de trabajo que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: Consisten en la realización de tareas de complejidades medias y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinada, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas.

Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: monitores/as de taller, auxiliar técnico educativo, mediador/a intercultural, mediador/a social, técnico/a en integración social, técnico/a de administración y finanzas, etc.

Los profesionales que desempeñen funciones de atención directa a las personas usuarias en centros residenciales de protección y/o reforma estarán bajo la supervisión del equipo educativo. Siendo el puesto de trabajo de referencia para estos casos el de Auxiliar Técnico Educativo.

Grupo profesional 3.

Este grupo profesional contiene puestos de trabajo que se encargan de tareas que requieren niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

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

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

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

Cuando en un centro residencial con servicio de restauración el número de plazas sea igual o superior a 40, las personas trabajadoras con la categoría de cocinero/a se encuadrarán, exclusivamente a efectos retributivos, en el grupo profesional 2.

A título orientativo: auxiliar de clínica, cocinero/a, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, controlador/TAI/auxiliar de control educativo, etc.

Grupo profesional 4.

Este grupo profesional contiene puestos de trabajo que se encargan de tareas que requieren bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

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

A título orientativo: personal de gobernante/a, conductor/a, auxiliar de servicios generales, auxiliar de servicios domésticos, etc.

TÍTULO IV
Contratación, formación y prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO I

Contratación

Artículo 28. De la contratación en general.

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

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

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

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

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

Artículo 29. Modalidades de contratación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales vigentes en cada momento.

1. Contratación indefinida.

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

El personal admitido por las empresas o entidades sin pactar ninguna modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato el trabajador continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal. Igualmente pasará a tal condición en el resto de supuestos que establece el TRET.

2. Contrato fijo-discontinuo.

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

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

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

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

a. Nombre, apellidos y n.º DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).

b. Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.

c. Antigüedad.

d. Centro de trabajo.

e. Número de orden en la lista.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En estos supuestos el plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de doce meses Una vez cumplido dicho plazo, la entidad o empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en el TRET.

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

d) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

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

f) Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial, siempre que el mínimo de jornada sea de dieciocho horas semanales de promedio, salvo que de acuerdo los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise de una jornada inferior. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas o entidades que utilicen esta modalidad procuraran, en la medida de lo posible que la jornada de dichos contratos no sea inferior a tres horas.

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

3. Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

3.1 Contratos por circunstancias de la producción.

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

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

La duración de estos contratos no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

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

3.2 Contrato por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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

3.3 Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

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

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

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

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

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

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

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la entidad o empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

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

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

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

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

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

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

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

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

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

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

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

4. Contrato parcial:

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

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

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

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la entidad o empresa.

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

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

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

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

c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del TRET.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

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

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

La entidad o empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

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

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

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

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

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

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

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

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

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

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la entidad o empresa.

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

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

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

1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del TRET (reducción de jornada por familiar a cargo).

2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de las personas trabajadoras a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

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

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

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

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

Artículo 30. Contrato de relevo.

Las entidades o empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con las personas trabajadoras que tengan en plantilla siempre que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

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

Para poder celebrar este contrato, la entidad o empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otra persona trabajadora en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido la persona trabajadora relevada.

En el caso de que la persona trabajadora relevada no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La entidad o empresa ampliará simultáneamente la jornada a la persona trabajadora contratada como relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, la persona trabajadora que había sido contratada pasará a la condición de fija, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la entidad o empresa.

Artículo 31. Período de prueba.

De acuerdo con el artículo 14.1 del TRET, podrá establecerse por escrito un período de prueba para el personal de nuevo ingreso con sujeción a los límites de duración establecidos en el presente convenio colectivo. Dichos límites de duración son los siguientes, según el grupo profesional:

a) Personal de los grupos 1 y 2: Cinco meses.
b) Personal del grupo 3: Dos meses.
c) Personal del grupo 4: Un mes.

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

Terminado el período de prueba la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, centro o entidad computándose a todos los efectos dicho período.

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

La persona trabajadora 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 una persona trabajadora cambie de puesto de trabajo, y no supere el período de prueba de este nuevo puesto, volverá a reincorporarse a su anterior puesto.

Artículo 32. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

La entidad o empresa reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, el 2 % de puestos de trabajo a personas con discapacidad, a tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social y demás disposiciones vigentes.

La entidad o empresa, previo informe del equipo técnico, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 33. Vacantes y puestos de nueva creación.

Para toda vacante y puesto de nueva creación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa, centro o entidad, conforme a los criterios de selección que la entidad o empresa establezca en cada caso.

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

Artículo 34. Cláusula de subrogación del personal.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de la estabilidad en el empleo del personal que, incluido en el ámbito de este convenio, viene afectado por la dinámica de sustitución del adjudicatario, se pactan las siguientes normas:

1. El cambio de titularidad en un concurso, subvención, concierto o contrata, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando la nueva entidad o empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales de aquellas personas trabajadoras y socios y socias cooperativistas que tuvieran una antigüedad en el servicio de un mínimo de cuatro meses anteriores a la fecha de la adjudicación, respetándoles la modalidad de contrato, grupo profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto los de este convenio como los extraconvenio, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de finiquitar su relación laboral con el concesionario saliente.

Se entenderá que la persona trabajadora tiene una antigüedad mínima de cuatro meses a pesar de que haya estado de vacaciones, incapacidad temporal o de suspensión del contrato por causa legal.

Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de concesionario llevasen seis o más meses en el centro y que estuviesen en situación de IT, por enfermedad común o accidente, excedencia, incapacidad permanente o cualquier otra causa legal que obligue a la entidad o empresa a reservar su puesto de trabajo, pasarán al nuevo concesionario igual que el resto de personal, aunque se reincorporarán cuando legalmente les corresponda.

Los trabajadores/as interinos pasarán a la nueva entidad o empresa concesionaria hasta la incorporación del sustituido correspondiente, independientemente del tiempo que llevasen en la saliente excepto cuando la persona trabajadora a la que sustituyen llevase menos de seis meses en el centro.

También serán respetadas las otras condiciones adicionales pactadas que tengan formalmente reconocidas tales trabajadores y trabajadoras al término de un concurso, subvención, concierto o contrata, si bien reconociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva entidad o empresa adjudicataria.

No se respetarán las modificaciones salariales, contractuales y sociales que se hubieran producido dentro de los seis meses anteriores a la fecha en la que se produzca la cesión efectiva del servicio, salvo que estén suficientemente justificadas.

Los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la entidad o empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias o parte de ellas al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio. En este caso la entidad o empresa saliente deberá abonar en la liquidación de sus trabajadores/as las vacaciones que tuvieran pendientes de disfrutar y la entidad o empresa entrante, cuando el trabajador haga efectivo el disfrute de sus días de vacaciones, podrá descontar de sus nóminas los días que les hubieran sido abonados por la anterior, en la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en el momento de la liquidación.

Las personas trabajadoras que hubiesen disfrutado con la entidad o empresa saliente de un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma hasta el momento de la subrogación, verán descontado de la liquidación de haberes que la entidad o empresa saliente les realice, el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La entidad o empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en su caso deberá abonar a dicha persona trabajadora lo que le correspondería percibir proporcionalmente por el tiempo que preste servicios en la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

2. No obstante lo anteriormente establecido, la entidad o empresa saliente tendrá la facultad de quedarse con todas o parte de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación previo consentimiento en tal sentido por parte las mismas.

3. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la administración lo suspendiese por un período no superior a doce meses, ni en aquellos supuestos es los que dentro de dicho periodo de tiempo se produjera la modificación de la denominación de servicio y/o traslado de las instalaciones, siempre que este continuase prestándose en términos similares a los que se venían llevando a cabo con carácter previo a la cesión.

En el supuesto de que la administración trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede o centro físico, sea nuevo o no, y adjudicase el servicio a otra entidad, ésta vendrá obligada a subrogar al personal que bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo para la subrogación.

Si la entidad o empresa cesante antes de que se produzca la subrogación, hubiese indemnizado a su personal por la finalización del contrato, tendrá derecho a ser reintegrada del coste de las indemnizaciones abonadas, que podrá reclamar a las personas trabajadoras.

4. Con respecto a derechos sindicales, se especifica:

a) El comité de empresa o delegados/as de personal que sean representantes única y exclusivamente del centro objeto de subrogación, mantendrá su condición de representantes.

b) Los delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, en su caso, de la entidad o empresa concesionaria saliente, perderán su condición de tales, y, por ende, la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior, aquellos delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva entidad o empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, el delegado/a o miembro del comité deberá aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, conforme a la legislación laboral vigente.

5. Con una antelación mínima de quince días naturales antes de la fecha del término de su contrato, concurso, subvención o similar, la entidad o empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria la siguiente documentación:

a) Relación de los trabajadores y trabajadoras afectados en la que se especifique:

1. Nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad y modalidad de contrato (código), grupo profesional y puesto de trabajo.

2. La respectiva jornada y horario de trabajo que tienen reconocidos.

3. Los respectivos salarios complementarios a los establecidos en este convenio que tengan reconocidos y cualquier modificación de éstos que se haya realizado durante los seis meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

Si el trabajador o trabajadora es RLPT, se especificará el tiempo que reste del mandato del mismo.

4. Documentación que acredite la efectiva liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones disfrutadas y demás conceptos retributivos que pudieran corresponder a la fecha de subrogación.

5. Trabajadores/as que ya hubieran utilizado los días de asuntos propios en su caso.

b) Certificado expedido por el organismo competente de que la entidad o empresa concesionaria no mantiene deudas con la agencia tributaria.

c) Certificado expedido por el organismo competente de que la entidad o empresa concesionaria saliente que va a resolver su relación laboral con la plantilla afectada está al corriente en el pago de las cuotas de la seguridad social que corresponden a los salarios cotizables realmente percibidos por dicha plantilla.

d) Fotocopia de los recibos de nómina correspondientes a los seis últimos meses de cada uno de los trabajadores/as afectados, es decir, que con respecto al último día efectivo de su dependencia del concesionario al que finaliza, serán: El penúltimo, el antepenúltimo y los cuatro inmediatos anteriores.

e) Fotocopia del TC1 de cotización a la seguridad social y de las páginas de su TC2 en las que estén registrados los trabajadores y trabajadoras afectados, que correspondan a los seis últimos meses que se han determinado antes para los recibos de nómina correspondientes.

f) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados.

g) Fotocopia de los contratos celebrados por escrito entre la entidad o empresa concesionaria cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados, tanto el que esté vigente como los anteriores, así como cualquier pacto o novación que se haya suscrito con posterioridad.

h) En el caso de trabajadores/as extranjeros, documento acreditativo de permiso de residencia con validez para trabajar en el sector.

La nueva entidad o empresa adjudicataria firmará el oportuno recibí, con la fecha de recepción, para la entidad o empresa concesionaria saliente, en el duplicado de la documentación presentado por la última.

6. Cuando el concesionario saliente recibiera de la administración o institución principal la comunicación del término de su contrato, concierto, subvención, convenio… y la consecuente identificación del nuevo adjudicatario, todo ello dentro de los referidos quince últimos días, y no antes, este plazo mínimo establecido se reducirá a los tres días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio ha de informar por escrito a los trabajadores/as adscritos al mismo, de dicha finalización y sobre la razón social del nuevo titular.

En el término de quince días finalizado el servicio, la concesionaria saliente entregará a la nueva adjudicataria de la contrata, en el domicilio de esta última, los siguientes documentos y compensaciones:

a) Fotocopia del finiquito de cada persona trabajadora afectada, acreditativo de la inexistencia de atrasos o deudas salariales de cualquier clase.

b) Fotocopia del recibo de nómina de cada persona trabajadora afectada que corresponda al último mes.

En todo caso, en los supuestos en los que no se trate de servicios de nueva creación, la entidad o empresa que ostente la gestión en el momento de la convocatoria del proceso de contratación pública deberá poner en conocimiento de la administración pública que lo esté tramitando la siguiente información en el momento en que se publique el anuncio de dicho proceso de contratación.

– Número de personas trabajadoras vinculados al servicio incluyendo los trabajadores/as en situación de IT, excedencia, suspensión con derecho de reserva del puesto de trabajo y cualquier otra situación en virtud de la cual y en los términos del presente artículo permitiese considerar a dicho trabajador o trabajadora afecto al mismo.

– Modalidades de contratación de cada uno de ellos.

– Datos relativos a la jornada de los trabajadores y trabajadoras: horario y días de trabajo de cada uno de los trabajadores/as, definición de la jornada completa establecida en el servicio, coeficientes de parcialidad, concurrencia de la modalidad fija discontinua, fijación de turnos, etc.

– Regímenes de descanso aplicados al servicio incluyendo los días de vacaciones y asuntos propios que les fueran de aplicación, así como, en su caso, días de permiso retribuido que les correspondan al margen de lo dispuesto en el presente convenio.

– Salarios de los trabajadores/as con definición de los complementos salariales que perciben y los sistemas retributivos aplicables (prorrateo de pagas extraordinarias, retribución por objetivos, etc.).

– Declaración vinculante sobre la concurrencia de deudas a trabajadores/as, Seguridad Social y Agencia Tributaria.

Toda entidad o empresa que acceda a estos datos deberá garantizar su tratamiento de acuerdo con la normativa vigente sobre Protección de Datos.

7. En el caso de que conste por escrito o se evidencie que la relación laboral entre alguna persona trabajadora afectada y la entidad o empresa concesionaria saliente debió resolverse antes de la fecha en la que se haría efectivo el ingreso de tal trabajador en la plantilla del nuevo adjudicatario, dicha persona trabajadora permanecerá en la plantilla del concesionario saliente.

8. Con independencia del derecho de subrogación de los trabajadores y trabajadoras de la entidad o empresa saliente será responsable frente a la entrante de los perjuicios económicos que se produzcan a consecuencia de la falsedad en la documentación entregada por la saliente o evidente omisión de datos que afecten a los costes salariales y podrá ser reclamada por la entrante a la saliente.

9. La presente regulación de la subrogación empresarial se pacta con independencia de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a los supuestos contemplados expresamente en el mismo.

CAPÍTULO II
Ceses y finiquitos

Artículo 35. Cese voluntario.
El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la entidad o empresa, centro o entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un período de antelación mínimo de quince días. En el caso del personal directivo, este plazo será de treinta 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 36. Finiquito.
Si la entidad o empresa, recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a entregar una propuesta de finiquito a la persona trabajadora y abonarle la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Artículo 37. Comunicación del despido y finalización del contrato.
La entidad o empresa vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) en los términos a los que obligue la legislación vigente.

Artículo 38. Conversión a indefinidos.
Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma entidad, empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 39. Comisión sectorial de formación.

En el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación, y de acuerdo con las funciones que en el mismo le son atribuidas, se constituirá en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del convenio, la Comisión paritaria sectorial estatal de formación, que estará compuesta al 50 % por las partes firmantes del mismo, siete miembros por cada una de las partes, igualmente se comunicará su constitución a la comisión mixta estatal de formación.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente/a y el secretario/a, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores/as, previa comunicación a la otra parte.

Los acuerdos de la comisión sectorial se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes negociadoras del convenio, recogiéndose los votos negativos y/o abstenciones si los 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.

Se señala como domicilio de la comisión sectorial de formación, la sede de la Federación Enseñanza de CC.OO., calle Albasanz, n.º 3, 2.ª planta, 28037, Madrid. La organización que aporta el domicilio de la comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción de los mismos.

Artículo 40. Principios generales.

Las entidades o empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad o empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del sistema nacional de cualificaciones y formación profesional.

La entidad o empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la entidad o empresa.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la entidad o empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

Objetivos de la formación: La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.

c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.

e) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.

f) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.

g) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto a la propia persona trabajadora como a la dinámica de la entidad o empresa o a la atención efectiva de las personas menores de edad atendidas.

Artículo 41. Desarrollo de la formación.

1. La comisión sectorial de formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y entidades y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2 Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.

1.3 Petición a la comisión general de formación continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.

1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la entidad o empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte de la persona trabajadora, o siendo este último quién propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y en su caso la compensación correspondiente.

3. Todo el personal, con una antigüedad superior al año, tendrá derecho a treinta horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo y dentro de su jornada laboral. Estas horas tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se podrán acumular, a solicitud del trabajador o trabajadora, en períodos de hasta cinco años.

Artículo 42. Permisos individuales de formación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa con los siguientes puntos:

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

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales de la persona trabajadora 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.

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

Artículo 43. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la entidad o empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la entidad o empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

e) A disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente al puesto de trabajo.

Artículo 44. Coste de la formación.

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión paritaria sectorial estatal de formación del convenio, que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo nacional de formación y sucesivos, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente convenio colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de estos acuerdos.

Artículo 45. Certificado de asistencia.

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 y trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

Artículo 46. Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Se podrá tener en consideración para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones, aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo y los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados.

CAPÍTULO IV

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47. Seguridad y salud laboral.

Las organizaciones empresariales y sindicales que suscriben el presente convenio, fomentarán la cultura de la prevención en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y garantice la protección de la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras mediante el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales. Se garantizará que las representaciones legales de las personas trabajadoras sean consultadas y alentadas a participar activamente en la actividad preventiva.

Los centros y el personal afectado por este convenio colectivo cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, RD del reglamento de los servicios de prevención y la normativa que la desarrolla. Y cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud. Para ello deberán nombrarse los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el RD 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. que permita adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de las personas trabajadoras, primeros auxilios y otras medidas de seguridad, incluidas las de coordinación de actividades, teniendo en cuenta las características de los centros de trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos. Se designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas. En el caso de que el centro de trabajo sea de titularidad de la administración, será ésta la responsable de la elaboración del plan de emergencia.

Este plan de emergencia y evacuación será informado a las personas trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

La entidad o empresa informará del sistema de prevención adoptado a las personas trabajadoras, elaborando un plan integral de seguridad y salud en el trabajo, anual y documentado, realizado por el servicio de prevención de riesgos de la entidad o empresa, que incorpore la actividad en tiempos concretos y un sistema de revisión del mismo con la participación de los representantes legales de las personas trabajadoras. que garantizará la adecuada protección de su seguridad y salud.

Asimismo, la empresa, centro o entidad informará a los representantes de los trabajadores/as y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la realización de la evaluación de riesgos deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género y así mismo, se dotará de perspectiva de género a las medidas preventivas que se desprendiesen de las conclusiones de la misma.

Se realizará la evaluación de riesgos de origen psicosocial, guardando la debida confidencialidad de las personas trabajadoras, contando con la colaboración de los delegados y delegadas de prevención.

Artículo 48. Vigilancia de la salud.

La entidad o empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo estableciendo los protocolos específicos con la participación de los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el su estado de salud o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la entidad o empresa. Así pues, en estos casos las personas trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo.

El tiempo empleado en éstos será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Cuando estos reconocimientos ocasionen algún desplazamiento para la persona trabajadora, dichos gastos se abonarán.

Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio de las mismas.

No obstante, lo anterior, la entidad o empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 49. Cambio de puesto de trabajo para trabajadoras embarazadas.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 50. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

La entidad o empresa, de conformidad con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras, que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras, no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismo, a las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, centro o entidad.

Cuando una persona trabajadora fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora deberá ser destinada preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud y del mismo nivel retributivo.

Artículo 51. Delegados y Delegadas de prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de las personas delegadas de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

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

a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral y de su preparación.

b) El correspondiente a reuniones convocadas por la entidad o empresa en materia de prevención de riesgos.

c) El destinado para acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.

f) El destinado a su formación obligatoria en materia de prevención.

A las personas delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del presente convenio colectivo en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la entidad o empresa.

Artículo 52. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales se impartirá, a cada una de las personas trabajadoras, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la entidad o empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.

La formación en materia preventiva dirigida a las personas trabajadoras y a sus representantes, se diseñará para lograr una plena integración de la perspectiva de género en la actividad preventiva.

Artículo 53. Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de reforma juvenil y protección de menores.

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027) aprobada por el Consejo de Ministros el 14 de marzo de 2023.

Este órgano paritario sectorial estatal buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de las entidades y empresas y de las personas trabajadoras, y sus representantes, en las actividades preventivas en la entidad o empresa, favoreciendo, con ello, una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con la entidad o empresa.

Para ello, las partes han decidido constituir un órgano paritario sectorial estatal para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes:

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de reforma juvenil y protección de menores, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas de las entidades y empresas y de las personas trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas para el mismo en la normativa vigente, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

3. El órgano se denomina «Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de reforma juvenil y protección de menores».

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de reforma juvenil y protección de menores, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras en esta materia.

b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector, incluyendo los riesgos psicosociales.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de las personas trabajadoras del sector.

d) Elaboración de una memoria anual.

e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.

g) Organización y control general de visitas a las entidades o empresas con plantillas entre 6 y 50 personas trabajadoras que carezcan de representación de personal. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las entidades y empresas.

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

i) Recabar del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como de los gobiernos autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

j) Promover que las empresas o entidades cumplan los requisitos expuestos en el RD 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las entidades o empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

La sede del Órgano paritario sectorial para la promoción de la seguridad y salud en el sector de reforma juvenil y protección de menores se establecerá en la sede de la Federación de Enseñanza de CC.OO. sita en la calle Albasanz, n.º 3, 2.ª planta, 28037, Madrid.

Composición:

1. El órgano paritario está compuesto por los firmantes del presente convenio, y deberá tener, al menos, un representante por cada uno de los firmantes del convenio colectivo, siendo igual el número de componentes de la parte social como de la parte patronal.

2. En la primera reunión que se celebre se designarán personas que ocupen los puestos de presidencia y secretaría de entre sus miembros. Dichos cargos serán rotativos, cada año, recayendo alternativamente, en una persona de entre la representación de la patronal y en una persona de entre la representación de las organizaciones sindicales. Si la presidencia recae durante un año en la patronal, la secretaría recaerá en la parte social, y, al contrario, cuando la presidencia recaiga en la parte social, la secretaría recaerá en la parte patronal.

3. La representación señalada en el párrafo 1 de este artículo, podrá asistir a las reuniones acompañada de los asesores que considere necesarios.

Nombramientos: Los citados cargos del órgano paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte, por las distintas patronales firmantes del presente convenio, y, de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por períodos de igual duración, a excepción de la presidencia y la secretaría, cuyo mandato será de un año, según lo dispuesto anteriormente (punto 2 de la composición).

Artículo 54. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos. El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas, por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la entidad o empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

En estos casos la entidad o empresa podrá decidir sustituir la entrega de esta ropa de trabajo y proceder a su compensación económica. En este supuesto, esta compensación consistirá en un complemento semestral por importe de 100,00 euros, el cual se devengará durante los periodos comprendidos entre el mes de enero a junio de cada año y el periodo de julio a diciembre de cada año. Su devengo estará sujeto a que la persona trabajadora haya prestado servicios de manera efectiva durante el periodo de devengo.

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la entidad o empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al representante de las personas trabajadoras en materia de prevención y, en su defecto, se informará al Comité de Seguridad y Salud, que emitirá el oportuno informe.

TÍTULO V

Jornada, vacaciones y estructura retributiva

CAPÍTULO I

Jornada

Artículo 55. Jornada máxima y distribución horaria.

Se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1.722 horas, con una distribución semanal ordinaria de 38,5 horas.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que entidad o empresa y RLPT velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio.

El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada entidad, empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la RLPT y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, de acuerdo con la legislación vigente.

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

La jornada laboral establecida en este convenio colectivo será la establecida en el calendario. El porcentaje aquí pactado podrá ser distribuido hasta el máximo fijado en este artículo previa negociación con quince días de antelación con la RLPT donde se establecerá el periodo donde se aumentará la jornada diaria y semanal hasta un máximo de nueve horas de trabajo diaria y de cuarenta y cinco horas de trabajo semanal. En dicho acuerdo se establecerá el periodo de devolución de dichas horas, así como la reducción de jornada y/o devolución de días de trabajos para compensar dicho aumento. En caso de no haber acuerdo la entidad o empresa podrá imponer dicha medida.

Las entidades vienen obligadas al registro efectivo de la jornada laboral en los términos establecidos en la normativa vigente.

Artículo 56. 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 período de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, la entidad o empresa podrá realizar, tras consulta y previo informe de la RLPT una acomodación de la jornada partida a jornada continua.

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

Artículo 57. 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 horas de descanso, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se realizará preferentemente en sábado y domingo.

No obstante, y en atención a las características del puesto de trabajo, si no fuese posible el descanso semanal este se compensará con otros días que se podrán acumular por periodos de hasta catorce días.

En caso de que existan turnos rotativos la persona trabajadora podrá solicitar el cambio del orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otra persona trabajadora de su mismo puesto de trabajo y previa comunicación por escrito a la dirección del centro. Dicha comunicación

no podrá ser presentada antes de treinta días de antelación y con un mínimo de setenta y dos horas. No existirá arbitrariedad en la concesión de los cambios de turnos por parte de las Entidades y se garantizará la aplicación uniforme para todas las personas trabajadoras de los mismos principios organizativos.

CAPÍTULO II
Vacaciones

Artículo 58. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de veintitrés 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. La fijación del período vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada entidad, empresa o centro de trabajo.

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

Artículo 59. Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad o empresa 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 TRET, 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.

Artículo 60. Fijación del calendario laboral.

Las entidades o empresas negociaran con la RLPT antes del 31 de enero de cada año natural, 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.

CAPÍTULO III

Estructura retributiva

Artículo 61. 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) Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto.
e) Complemento Transitorio derivado del IV convenio colectivo.

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base, c) complemento específico y, d) complemento de centro cerrado y/o semiabierto y e) complemento transitorio derivado del IV convenio colectivo, estos dos últimos cuando el puesto de trabajo de que se trate de lugar a su percibo. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad, cuando la tuviere.

Asimismo, se tendrá en consideración el complemento de dirección y el plus de residencia o insularidad a efectos de determinar el salario mensual cuando así corresponda.

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

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

En el anexo 2 que se acompaña al presente convenio colectivo se establecen las tablas salariales para los años 2026 a 2029.

A efectos de determinación del valor de los complementos variables establecidos en este capítulo, el valor de la hora ordinaria se calculará dividiendo el salario anual de referencia correspondiente a cada grupo profesional entre la jornada anual máxima prevista en el presente convenio colectivo. Para ello, se calculará el salario anual de referencia como el agregado del valor del salario base, complemento específico, complemento de centro cerrado y/o semiabierto y complemento transitorio, estos dos últimos si los hubiera, multiplicado por catorce.

Artículo 62. Tipología de los Conceptos Salariales.

Se entenderá por «Conceptos Salariales Generales» aquellos conceptos salariales que perciben todas las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal, independientemente del puesto de trabajo que ocupen, que en el caso de este convenio colectivo son el salario base, complemento específico, complemento de centro cerrado y/o semiabierto, complemento transitorio derivado del IV convenio colectivo, y la antigüedad. Para las personas trabajadoras de Canarias, Baleares y Ceuta y Melilla, también sería, en su caso, un concepto salarial general el plus de residencia o insularidad.

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

Artículo 63. Salario base.

Es la parte de las retribuciones de las personas trabajadoras, fijada para la jornada efectiva de trabajo pactada en este convenio 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 64. Antigüedad.

Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido. Todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir un trienio por la cantidad 20,00 euros mensuales. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la entidad o empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con la persona trabajadora.

Artículo 65. Complemento específico.

Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago en 14 pagas, le será de aplicación a las personas trabajadoras que realicen su actividad laboral en los distintos centros, recursos y programas integrados en el ámbito funcional de presente convenio.

Los valores que, para este concepto, se contienen en el anexo 2 se aplicarán efectivamente a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del presente convenio colectivo. El importe de este complemento se debe aplicar y recoger por las administraciones públicas, tal como establece la ley de contratos, la normativa reguladora de la concertación social, así como la legislación laboral general en las nuevas licitaciones, conciertos y subvenciones en los correspondientes pliegos de contratación, debiendo ser tenido en cuenta en el caso de que exista posibilidad de prórroga de los mismos. Estos valores, en todo caso, alcanzarán la aplicación general a partir del 30 de septiembre de 2029.

Artículo 66. Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto.

Este complemento tiene las siguientes características definitorias: es salarial, de puesto de trabajo, no consolidable, no compensable, no absorbible, de cuantía fija de acuerdo con los valores que se establecen en las tablas salariales, de devengo mensual y de pago en 14 pagas, y le será de aplicación a las personas trabajadoras que realicen su actividad laboral en centros de trabajo de tipo residencial donde se ejecuten medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto mientras ocupen un puesto de trabajo en ellos.

La aplicación efectiva de Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto se someterá a las reglas establecidas en el segundo párrafo del artículo 65.

Artículo 67. Complemento Transitorio derivado del IV CC.

Este complemento salarial, no consolidable, absorbible, compensable, no revalorizable, de cuantía determinada de forma anual en las tablas salariales y abono en 14 pagas, le será de aplicación a las personas trabajadoras de los centros de cumplimiento de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto, atendiendo a los importes fijados para el mismo de para cada anualidad en las tablas salariales de este convenio colectivo.

Este complemento tiene su origen en el IV convenio colectivo y en la obligación que el mismo contenía sobre la consolidación de las percepciones salariales que el mismo contenía a fecha 31 de diciembre de 2025.

Su carácter de transitorio viene dado porque el 31 de diciembre de 2028 se extinguirá y se integrará en el Complemento Específico del convenio colectivo en la cuantía en la que se viniera percibiendo.

Artículo 68. Plus de residencia o insularidad.

Este complemento salarial, de puesto de trabajo, no revalorizable, de cuantía fija y abono en 14 pagas, le será de aplicación a las personas trabajadoras que realicen su actividad laboral en centros, recursos y programas situados en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla. Su devengo y abono se producirá exclusivamente en los casos en los que las distintas administraciones lo reconozcan y abonen en los procesos de subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales que den lugar a la gestión del recurso por parte de las entidades o empresas, y sus efectos se mantendrán mientras las indicadas condiciones de aplicación, devengo y abono se mantengan.

Su importe será de 100 euros, salvo en los supuestos en que las administraciones competentes o la negociación colectiva de ámbito autonómico determinen para el mismo una cuantía mayor.

Artículo 69. Complemento de nocturnidad.

Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo efectuado en turno de noche por la persona trabajadora y tendrá una compensación económica del 10 % sobre el valor de la hora ordinaria, reflejado en la tabla salarial para ese año en su caso, o bien, una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

Se considerará trabajo nocturno toda aquella jornada realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas abonándose a las personas trabajadoras las horas proporcionales efectivamente realizadas.

Artículo 70. Complemento de festividad.

1. Toda persona trabajadora que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el artículo 37.2 del TRET se establecerá, en calendario laboral, un día compensatorio de descanso, que se procurará que sea lo más cercano posible al día feriado que sustituye, y sin que dicho descanso pueda coincidir con el descanso semanal ni alterar el cómputo anual de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas trabajadas en estos festivos tendrán una compensación equivalente al 10 % sobre el valor de la hora ordinaria. Para su devengo se entenderá el trabajo realizado en festivo desde las 00:00 hasta las 24:00 de dicho día, abonándose proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas. Este complemento se abonará a las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en horario nocturno junto con el complemento de nocturnidad correspondiente.

2. En caso de que no fuese posible el establecimiento del día compensatorio de descanso identificado en el punto primero, las horas trabajadas en estos festivos tendrán una compensación equivalente a un 75 % sobre el valor de la hora ordinaria. Para su devengo se entenderá el trabajo realizado en festivo desde las 00:00 hasta las 24:00 de dicho día, abonándose proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

3. A los solos efectos de su compensación económica, en función de lo establecido en el segundo párrafo del primer apartado de este artículo, en los festivos especiales del 25 de diciembre, y 1 y 6 de enero, así como los turnos de trabajo de tarde del 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero, las horas trabajadas tendrán una compensación equivalente al 20 % sobre el valor de la hora ordinaria.

4. Por medio de pacto entre entidades o empresas y su RLPT se podrán establecer fórmulas que permitan otros mecanismos de disfrute de festivos, siempre que los mismos respeten como mínimo lo pactado en el presente artículo.

Artículo 71. Complemento por guardia localizada o guardia con expectativa de incorporación al puesto de trabajo.

A. Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora esté localizable telefónicamente a petición expresa de la entidad o empresa en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido. En caso de ser precisa su incorporación a la actividad laboral fuera de su jornada laboral, la misma deberá producirse, iniciándose así su cómputo, en un espacio máximo de dos horas desde que le sea comunicada, y ello con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La aceptación del presente régimen de guardia o expectativa será voluntaria para la persona trabajadora. Este régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso, para las personas trabajadoras mayores de cincuenta y cinco años, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o aquellas personas trabajadoras que cuenten con hijos o hijas menores de doce años.

No obstante, si el número de personas que aceptasen incorporarse voluntariamente a este régimen de guardia fuera inferior al requerido para la correcta prestación del servicio, conforme a lo establecido en el contrato, concierto, subvención, etc…, la entidad o empresa, podrá adscribir a este régimen de guardias a las personas que, vinculadas a dichos proyectos, programas o servicios, no se encuentren en situación de libre elección, y previa comunicación a la RLPT si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, las entidades y la RLPT se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable.

El calendario de guardia o expectativa deberá ser establecido en el calendario laboral, o en su caso estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con un margen de antelación mínimo de dos semanas, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

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

Las horas en que la persona trabajadora se halle efectivamente incorporada a la actividad laboral en su centro o programa serán tenidas en cuenta respecto al cálculo de su tiempo de trabajo efectivo, respetando en su caso los límites establecidos para las horas extraordinarias establecido en el presente convenio colectivo.

El régimen de guardia se configura de forma dual: por tiempo de guardia y tiempo de activación.

a) El de guardia (tiempo de disponibilidad), es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente.

b) El tiempo de activación de guardia es aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora, en el que se precisa por su parte la de su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos, en un periodo de dos horas desde que le sea comunicado. Se considerará tiempo efectivo de trabajo aquel que se invierta en la actuación requerida en su centro de trabajo.

B. Complemento salarial:

Cuantía y tiempo de trabajo efectivo. Las personas trabajadoras que sean asignadas a un servicio de guardia en los términos anteriores percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el periodo que permanezcan en tiempo de guardia. Adicionalmente a lo anterior, el tiempo de activación de guardia así como las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a veinte minutos se considerará como tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser compensado, por acuerdo mutuo, a elección de la entidad o empresa económicamente o mediante periodos de descanso en los términos establecidos en el presente convenio colectivo para las horas extraordinarias, y en los casos de nocturnidad y festividad serán compensadas del mismo modo previsto a tal efecto en el presente convenio colectivo, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no se vea alterada la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora.

La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 240 euros cada vez que se encuentre en situación de expectativa de guardia por periodo mensual ininterrumpido, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior. En caso de que el tiempo de guardia corresponda a una semana completa el complemento salarial será de 60 euros.

Este complemento se devengará por el periodo de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia, durante dicho periodo temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

Artículo 72. Complemento de Función Directiva.

1. Las personas trabajadoras a los que la entidad o empresa les encomiende funciones de carácter directivo dentro del centro percibirán un Complemento de Función Directiva, no consolidable, de puesto de trabajo, y de devengo y abono en 14 pagas, que se calculará como la diferencia entre:

a) Las retribuciones brutas anuales correspondientes a su categoría de origen (salario anual de referencia).

b) Las cantidades brutas anuales especificadas en este artículo.

c) La cantidad resultante conformará el importe anual del Complemento de Función Directiva, y se dividirá entre 14 pagas para su abono.

d) En el caso de que la ocupación de funciones de dirección sea a tiempo parcial, se aplicarán en proporción al tiempo atribuido a dichas funciones.

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

Escala	Plazas/personas trabajadoras
A	De 0 a 10 plazas, o hasta 10 personas trabajadoras.
B	De 11 a 25 plazas, o entre 11 y 25 personas trabajadoras.
C	De 25 a 50 plazas, o entre 25 y 50 personas trabajadoras.
D	Más de 50 plazas, o más de 50 personas trabajadoras.

3. El Complemento de Función Directiva se dejará de percibir cuando la persona trabajadora cese por cualquier causa y deje de realizar las funciones directivas encomendadas.

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

5. Cuando las personas trabajadoras ocupen puestos de función directiva por tiempo igual o superior a diez años, consolidarán el salario base correspondiente al grupo 1 a).

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

7. No obstante, los cargos de dirección mencionados no podrán ser retribuidos en concepto de salario base y, en su caso, complemento específico u otros complementos fijos, en cuantías que sean inferiores a las establecidas en las tablas salariales del presente convenio para el grupo profesional 1 b) situadas en su anexo 2.

8. La percepción de este complemento compensa la especial disponibilidad y flexibilidad en el ejercicio de las funciones encomendadas, por lo que quienes lo perciban quedarán excluidos de la regulación adicional establecida en el artículo 71 al efecto.

9. La aplicación efectiva de esta nueva estructura del Complemento de Función Directiva se someterá a las reglas establecidas en el segundo párrafo del artículo 65.

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

	Tramo	Centros cerrados de medidas judiciales			
		2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros
Dirección.	A	34.678,40	35.718,75	37.058,21	38.540,53
	B	35.759,90	36.832,70	38.213,92	39.742,48
	C	36.841,40	37.946,64	39.369,64	40.944,43
	D	37.922,90	39.060,59	40.525,36	42.146,37
Subdirección.	A	33.236,40	34.233,49	35.517,25	36.937,94
	B	33.596,90	34.604,81	35.902,49	37.338,59
	C	33.957,40	34.976,12	36.287,73	37.739,24
	D	34.317,90	35.347,44	36.672,97	38.139,88
Coordinación.	A	30.712,90	31.634,29	32.820,57	34.133,40
	B	31.073,40	32.005,60	33.205,81	34.534,04
	C	31.433,90	32.376,92	33.591,05	34.934,69
	D	31.794,40	32.748,23	33.976,29	35.335,34

	Tramo	Resto de centros, programas y recursos			
		2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros
Dirección.	A	31.194,21	33.860,31	35.434,95	37.152,57
	B	32.259,96	34.967,02	36.584,30	38.354,52
	C	33.325,71	36.073,74	37.733,65	39.556,47
	D	34.391,46	37.180,45	38.883,00	40.758,41
Subdirección.	A	29.773,21	32.384,68	33.902,49	35.549,98
	B	30.128,46	32.753,59	34.285,61	35.950,63
	C	30.483,71	33.122,49	34.668,72	36.351,28
	D	30.838,96	33.491,40	35.051,84	36.751,92
Coordinación.	A	27.286,46	29.802,35	31.220,68	32.745,44
	B	27.641,71	30.171,25	31.603,79	33.146,08
	C	27.996,96	30.540,16	31.986,91	33.546,73
	D	28.352,21	30.909,06	32.370,03	33.947,38

Artículo 73. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al salario mensual, según la definición contenida en el artículo 61. Se harán efectivas antes del 30 de junio y del 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en la empresa, 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 74. 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.

Artículo 75. Incapacidad temporal.

1. La persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal deberá comunicar a la entidad o empresa el inicio de tal situación en un plazo máximo de veinticuatro horas desde su inicio, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá como complemento salarial, por cuenta de la entidad o empresa, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100 % de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

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

4. En caso de ingreso hospitalario se complementará hasta el 100 % de la base retributiva de la persona trabajadora mientras que éste dure.

CAPÍTULO IV

Gastos y otros

Artículo 76. Gastos.

En los casos en los que la entidad o empresa no provea a la persona trabajadora directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento generados por razones laborales, abonará el importe de dichos gastos previa acreditación de los mismos. La acreditación implica la presentación de facturas.

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

- Media dieta: 14 euros.
- Dieta completa sin pernoctar: 28 euros.
- Dieta completa pernoctando: 80 euros.

Artículo 77. 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, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,26 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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

Con carácter general no se podrá utilizar el vehículo propio para el traslado de los menores a su cargo. Siendo este realizado siempre en vehículos de la entidad o empresa y con los debidos permisos y seguros necesarios para tal fin. Salvo necesidad urgente y siempre que la entidad o empresa cuente con seguro que de la debida cobertura de responsabilidad civil al vehículo de la persona trabajadora y a sus ocupantes.

CAPÍTULO V

Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico

Artículo 78. 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 las personas trabajadoras por la entidad o empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

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

Artículo 79. Utilización del correo electrónico e internet por las personas trabajadoras.

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

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

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

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

Artículo 80. Desconexión digital.

Las entidades y empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo respetarán respecto a las personas trabajadoras afectadas por el mismo el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, en los términos contenidos en los artículos 20 bis del TRET y 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y de aquéllas normas que, en el futuro, los modifiquen o sustituyan.

TÍTULO VI

Licencias y excedencias

CAPÍTULO I

Licencias

Artículo 81. Licencias retribuidas.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro civil correspondiente. Como norma general esta licencia se disfrutará a partir del hecho causante, no obstante, estos días podrán disfrutarse dentro del periodo de un año contado desde el mismo, previo acuerdo con la entidad o empresa.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

c) Hasta tres días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cinco días. Adicionalmente a lo antedicho, podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

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

f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

g) El tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales.

h) Hasta un máximo de quince horas anuales para el acompañamiento a la consulta médica de familiares de primer grado, atención médica de la persona trabajadora, pruebas diagnósticas y asistencia a tutorías escolares. Cuando la persona trabajadora sobrepase el límite anual indicado, toda aquella solicitud que se tramite por este concepto se hará como licencia no retribuida.

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

j) Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural. A estos dos días se adicionará uno más cuando la persona trabajadora alcance una antigüedad en la entidad o empresa mayor a cinco años.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, siendo necesario en todo caso la acreditación del motivo de ausencia, la cual deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

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

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 también los grados de parentesco y afinidad. Para ello se tendrán 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 que tenga establecido la persona trabajadora.

Artículo 82. Licencias no retribuidas.

1. La persona trabajadora solicitará el disfrute de estas licencias no retribuidas, por escrito y con una antelación mínima de quince días, salvo casos de urgente necesidad, debiendo serle concedida.

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

b) Siete días naturales en caso de separación o divorcio.

c) Las personas trabajadoras podrán solicitar licencia no retribuida por asuntos propios por un periodo máximo de 1 mes de duración. Esta licencia se pedirá por una vez y deberá ser concedida por la entidad o empresa si se solicita con un plazo de antelación de 1 mes y siempre y cuando no se encuentre en dicha situación el 10 % de la plantilla del centro o programa, y sujeto a las necesidades organizativas de la entidad o empresa. Esta licencia no podrá ser disfrutada hasta que transcurran al menos tres años desde la finalización del disfrute de la misma.

d) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que la persona menor de edad cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Este permiso y su disfrute se aplicará en todos sus extremos de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente en cada momento y en su necesario desarrollo reglamentario.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la entidad o empresa con una antelación de días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquélla y las necesidades organizativas de la entidad o empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o cuando su concesión pueda alterar seriamente el correcto funcionamiento de la entidad o empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido a la persona trabajadora una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 83. Pausas y reducción de jornada de lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a una ausencia retribuida de una hora en su trabajo para el cuidado del lactante menor de nueve meses, la cual podrá ser dividida en dos fracciones. Este es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el caso de parto múltiple disfrutarán de una hora más por cada hijo/a en el caso del segundo y posteriores hijos/as. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un período de quince días naturales debiendo ser disfrutadas inmediatamente después de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, debiendo informar, por escrito, a la entidad o empresa con un plazo de quince días de antelación.

Artículo 84. Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Las entidades y empresas a las que resulte de aplicación este convenio colectivo se atendrán a lo regulado en esta materia en el artículo 48.4 siguientes y concordantes del TRET, en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regula la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y el permiso por nacimiento y cuidado del menor y las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, debiendo estarse también en estos casos a la normativa posterior que las desarrolle.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de los progenitores biológicos durante 16 semanas con los requisitos y en los términos expuestos en la normativa citada. En caso de parto múltiple se tendrá derecho a una semana más de suspensión del contrato por cada hijo/a partir del segundo.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la entidad o empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad o empresa, la misma podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Artículo 85. Embarazo en situación de riesgo.

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

La trabajadora que se encuentre embarazada deberá informar a la entidad o empresa y presentar el certificado médico. En el caso de que dicha trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la entidad o empresa 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 empresa o entidad la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo (Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo). En todo caso, la trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo perjudiciales en su situación.

La cuantía de la prestación es el 100 % de la base reguladora, de acuerdo a lo establecido por la ley para estas situaciones.

Artículo 86. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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.

Las personas trabajadoras podrán concretar, la jornada restante a realizar en turnos concretos o acumulación en jornadas completas en su calendario laboral, previa solicitud a la entidad o empresa.

Si dos o más personas trabajadoras del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad o empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar a la entidad o empresa con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 87. Cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave.

Las entidades y empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo aplicarán lo regulado a este respecto en el Real Decreto 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave y demás normativa que lo modifique, complemente o sustituya.

La normativa actual reconoce que aquellos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes que tengan que cuidar a un hijo afectado por un cáncer o enfermedad grave, podrán acogerse a una reducción de jornada de entre el 50 % y el 99 % de su jornada, recibiendo además un subsidio que cubre dicha reducción de jornada para que no vean reducidos sus ingresos. Para tener derecho a ello, ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes deben de estar trabajando, y sólo se concederá este derecho a uno de ellos. Para solicitar esta excedencia el menor deberá de tener menos de 18 o haber sido diagnosticado antes de la mayoría de edad pudiéndose en este caso ampliar hasta los 23 años o hasta los 26 si tiene una discapacidad igual o superior al 65 %.

CAPÍTULO II
Excedencias

Artículo 88. Excedencia voluntaria.

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la entidad o empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un mes y no mayor a cinco años.

Se tendrá derecho de reserva de puesto de trabajo durante el primer año de excedencia voluntaria, pasado este tiempo conservará un derecho preferente al reingreso a un puesto de su mismo grupo profesional.

La persona trabajadora que, en situación de excedencia, cuya duración sea igual o superior a un año, al vencimiento de la misma podrá prorrogarla por una vez hasta el máximo total establecido de cinco años, comunicándolo por escrito con al menos treinta días de antelación a la finalización de la primera excedencia.

Las excedencias entre uno y cuatro meses no podrán volver a ser solicitadas hasta que transcurra un periodo mínimo de un año respecto a la fecha de finalización del disfrute de la misma. Las excedencias voluntarias concedidas por plazo superior al mes e inferior a los cuatro meses, podrán prorrogarse automáticamente una única vez hasta alcanzar un mínimo de un año de duración mediante comunicación por escrito de la persona interesada con al menos quince días de antelación.

Finalizada una excedencia de duración superior a cuatro meses, las personas trabajadoras no podrán optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En estos supuestos los años que la persona trabajadora pase en esta situación tendrá reserva del puesto de trabajo y computará a efectos de antigüedad.

3. Igualmente, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia se podrá disfrutar de manera fraccionada. Y conllevara reserva del puesto de trabajo y computarán a efectos de antigüedad.

Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a fecha de su inicio, excepto en el supuesto contemplado en el punto 2 en el cual por causa demostrable podrán ser concedidas de modo inmediato y en el punto 3 que se solicitará con una antelación de quince días. En el caso de la excedencia voluntaria se podrá solicitar con un plazo de quince días cuando sea para la incorporación de un puesto en las administraciones públicas.

Artículo 89. Excedencia forzosa.

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

a) Por designación o elección para un cargo público o sindical.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 90. Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si la persona trabajadora desea incorporarse a la empresa, centro o entidad, tras el agotamiento del periodo objeto de excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de treinta días antes de que finalice dicho periodo; en caso de no solicitar la reincorporación la persona trabajadora causará baja en la entidad o empresa.

La empresa, centro o entidad ratificará por escrito a la persona trabajadora la fecha de reincorporación a su puesto en caso de que su excedencia tenga derecho de reserva de puesto de trabajo, o bien le comunicará si su excedencia no tiene derecho de reserva de su puesto de trabajo, la existencia o no de vacante similar o igual categoría.

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

Artículo 91. Trabajadoras víctimas de Violencia de género.

Las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio se atendrán 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 entidad o empresa.

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

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la entidad o empresa 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 tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la entidad o empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que 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 órgano judicial podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 92. 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 absolutoria.

TÍTULO VII

Mejoras sociales y para la igualdad

Artículo 93. Adaptación de la actividad laboral.

De mutuo acuerdo con la entidad o empresa, la persona trabajadora, a partir de los cincuenta y cinco años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el convenio colectivo, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

Artículo 94. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones.

Las organizaciones del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. Además de ser recomendable para quienes tengan menos personal.

– Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la entidad o empresa.

– Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la entidad o empresa.

– Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

– Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

– Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.

– Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

– Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.

– Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

– Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

– Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad o empresa.

– Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

– Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

– Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Aplicación tanto sobre el RDL 901/2020 y las materias a tratar, como selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva.

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

– 1.ª fase: Análisis. La entidad o empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

– 2.ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

– 3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

– 4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

– 5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la entidad o empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido para la RLPT, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad o empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

Artículo 95. Igualdad real y efectiva de personas transexuales y garantía de derechos de personas LGTBIQ+.

Las entidades y empresas promoverán y defenderán que las personas trabajadoras puedan llevar a cabo su prestación laboral con plena libertad en cuanto a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar, en los términos establecidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas y demás normativa que la modifique o desarrolle.

Partiendo de la afirmación anterior sobre el cumplimiento de la normativa vigente en cada momento en esta materia, las entidades y empresas con más de cincuenta personas trabajadoras elaborarán, de acuerdo con la redacción actual del artículo 15 del citado texto legal, un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad efectiva de las personas LGTBIQ+ que deberá incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Estas empresas deberán negociar medidas planificadas en esta materia de acuerdo con los términos y la concreta regulación establecida en el ya citado Real Decreto 1026/2024, en coherencia con lo dispuesto en los artículos 4,5, siguientes y concordantes del citado texto legal.

Entre otras, las medidas que se deben negociar serán las siguientes:

Medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, sobre todo a través de la formación adecuada de las personas trabajadoras que participen en el proceso de selección, que debe garantizarse como adecuado.

Las empresas deberán integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+, que incidan en la igualdad de trato y de oportunidades, así como en la no discriminación.

Las medidas pactadas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+, de forma que garanticen el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En el régimen disciplinario se integrarán, en su caso, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Las medidas incluirán cláusulas de no discriminación en el acceso al trabajo y promoción profesional.

Salud laboral: Considerar la discriminación por LGTBIQ+fobia como riesgo para la salud de las personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+.

Estas medidas serán acordadas con la RLPT.

Artículo 96. El acoso sexual y el acoso moral.

La empresa y/o entidad y la RLPT, 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 personas trabajadoras, 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.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes recomiendan a las entidades y empresas afectadas la elaboración de un protocolo de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Artículo 97. Manutención.

El personal encargado de la supervisión de las personas usuarias en horario de comidas tendrá derecho a la manutención en el propio centro de trabajo, sin coste alguno para la persona trabajadora.

Artículo 98. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Todas las entidades y empresas, afectadas por este convenio colectivo deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este convenio.

Las entidades y empresas, afectadas por este convenio colectivo deberán ser contratantes, tomadoras y depositarias de dichas pólizas y disponer de ellas en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este convenio, notificando a la RLPT los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, centro o entidad que figure dado de alta en el régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

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

– Capital asegurado en caso de muerte: 10.000 euros.
– Capital asegurado en caso de incapacidad permanente: 15.000 euros.

TÍTULO VIII
Derechos sindicales

Artículo 99. Derechos sindicales.
La RLPT, tendrá entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informada 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) La 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 la entidad o empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) La vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la entidad o empresa, con las particularidades previstas en la ley.

e) La RLPT, en su caso, dispondrá, para la negociación colectiva de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de la función negociadora, durante el tiempo que duren dichas negociaciones.

f) Dispondrá en aquellas entidades, empresas o centros de trabajo que por sus características lo permitan, uno o varios tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y ubicadas en sitios accesibles para las personas trabajadoras. Será responsabilidad de la RLPT la colocación de los avisos y comunicaciones que haya de efectuar.

g) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada 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) Se le facilitará un correo corporativo si la entidad o empresa dispone de un dominio propio de correo electrónico.

Toda persona trabajadora podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el TRET y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En las entidades, empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de la RLPT un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras.

Artículo 100. Asambleas.

La RLPT, o un número de personas trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, previa notificación por escrito a la entidad o empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la misma que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la entidad o empresa las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la misma, con un máximo anual para su realización de cincuenta horas y un tope de diez horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. Todo ello de acuerdo a lo reflejado en el capítulo II del TRET.

Artículo 101. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la entidad o empresa, sector autonómico o sector estatal, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del presente convenio colectivo podrán acumular las horas de los distintos representantes del sector en su empresa, centro o entidad.

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

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

Mientras que no se llegue a acuerdos con las administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este convenio colectivo y adheridas al mismo, proporcionalmente según el número de personas trabajadoras pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad, que estén contemplados en el ámbito personal de este convenio.

La RLPT y los delegados/as sindicales, podrán voluntariamente acumular las horas sindicales que se estime oportuno poniéndolas a disposición del resto de miembros de la RLPT de su entidad.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de la RLPT de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Artículo 102. Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la entidad o 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 personas afiliadas y/o trabajadoras.

– A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las entidades o empresas con más de 250 personas trabajadoras.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados/as sindicales elegidos entre las personas afiliadas a los mismos y en el siguiente número: 1 delegado/a sindical en las entidades o empresas de 250 hasta 750 personas trabajadoras; dos en entidades o empresas de 751 a 2.000 personas trabajadoras; tres en entidades o empresas de 2001 a 5.000 personas trabajadoras: y cuatro en entidades o empresas de 5.001 personas trabajadoras en adelante.

Los/as delegados/as sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros la RLPT; la misma información y documentación que la entidad o empresa ponga a disposición los mismos; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las entidades o empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la entidad o empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras estén o no afiliadas a su sindicato, especialmente en los despidos y sanciones de personas afiliadas, 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 las personas trabajadoras; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación a la entidad o empresa en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los convenios colectivos de entidad o empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros de la RLPT.

Artículo 103. Acuerdo de Interlocución sindical.

Para el debido cumplimiento de lo aquí pactado y con el fin de dotar de los recursos necesarios a las diferentes comisiones aquí creadas, los sindicatos podrán negociar acuerdos con las patronales para la acumulación de horas y liberación de las personas representantes de los mismos en dichas comisiones.

TÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 104. Régimen disciplinario y graduación de faltas.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales por la entidad o empresa, 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 empresa o entidad podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

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

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

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

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

4. La falta de un día al trabajo sin justificación.

5. La falta de respeto con sus superiores jerárquicos, compañeros/as y público en general.

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

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

8. Realizar cambios de turnos y/o de días entre personas trabajadoras 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 empresa o entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a las personas trabajadoras 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 las personas usuarias o para las personas trabajadoras.

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

7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para las personas usuarias atendidas o para las personas trabajadoras, en cuyo caso será considerada falta muy grave.

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

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

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

11. Las ofensas, insultos o malos tratos psíquicos o morales a las personas usuarias, personas trabajadoras, 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. revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa o entidad, personas usuarias y/o personas trabajadoras.

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

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 personas trabajadoras como a la empresa o entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

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

6. Facilitar sustancias prohibidas, así como permitir su consumo a las personas usuarias.

7. Las agresiones físicas a las personas usuarias, y a las personas que trabajen en la empresa o entidad o a los familiares que convivan con ellos/as, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello, así como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

8. Las ofensas, insultos graves o malos tratos psíquicos o morales a las personas usuarias, personas trabajadoras, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

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

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

11. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

12. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.

13. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.

14. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

15. 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.

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

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

18. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias atendidas o para el resto de personas trabajadoras.

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

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

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

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

Artículo 105. 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 días.

2. Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.
– Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
– Despido.

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

Artículo 106. Tramitación y prescripción.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación la RLPT y a la sección sindical a la que pertenezca la persona trabajadora afectada 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 a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado, siempre y cuando la persona trabajadora así lo solicite por escrito, a la RLPT y a la sección sindical a la que pertenezca la persona afectada, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la entidad o empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque la RLPT, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio colectivo.

Mediante medida cautelar, y solamente cuando la falta a considerar pudiera ser grave o muy grave, la entidad o empresa podrá decretar la suspensión de empleo, que no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por un máximo de treinta días naturales, estando la misma a disposición de la entidad durante esos días.

En los casos en los que se haya decretado la imposición de una medida cautelar se entenderán suspendidos todos los trámites y plazos para dictar resolución del expediente disciplinario, volviendo a computar dichos trámites y plazos a partir del día siguiente a finalizar dicha medida cautelar.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros la RLPT o delegados/as sindicales, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en el periodo reglamentario de garantías.

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

Artículo 107. Infracciones de las entidades o empresas.

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y, especialmente, a lo dispuesto en la RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

A la firma del presente convenio colectivo quedan expresamente reconocidos los siguientes convenios colectivos sectoriales y los que los sustituyan:

– Convenio Colectivo para el sector de Intervención Social de Bizkaia, código convenio n.º 48006185012006, publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» núm. 10 el martes, 15 de enero del 2019.

– III Convenio Colectivo del sector de Intervención Social de Álava, código convenio n.º 01100025012015, publicado en el «Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava» núm. 54 el miércoles, 10 de mayo de 2023.

– III Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa, código convenio n.º 20100025012011, publicado en el «Boletín Oficial de Gipuzkoa» el jueves, 15 de julio de 2021.

– Convenio colectivo de trabajo de Catalunya de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007), publicado en el «Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña» el 7 de diciembre de 2017.

– III Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud en la Comunidad Valenciana (antiguo código convenio n.º 8000545, nuevo código convenio n.º 80000545012003), publicado en el «Diario Oficial de la Comunidad Valenciana» de 20 de enero de 2009.

– II Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, código de Convenio número 99100155012015, publicado en el «Boletín Oficial de Estado» n.º 259, 28 de octubre de 2022.

Disposición adicional segunda.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, etnia, origen, opción política o sindical o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo. Asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones del ámbito del V Convenio Colectivo Marco Estatal de Protección de Menores y Reforma Juvenil de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

– La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

– La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

– La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

– Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la Directiva 2002/73/CE aprobada en el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CE.

Disposición adicional tercera.

Todas aquellas entidades o empresas que gestionen centros, programas o recursos a los que sea de aplicación el presente convenio colectivo y que, a su vez, dicha gestión haya sido obtenida a través de concurso público y posterior contrato con la Administración, regulado éste al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, deberán cumplir con todo lo preceptuado en la citada ley.

Por tanto, a tenor de lo establecido en su artículo 34 es obligación de la entidad o empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación. En este caso, el Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Por otra parte la citada Ley 9/2017 establece en su artículo 100 que en los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia y en el artículo 211 afirma que el impago de los salarios o el incumplimiento de las condiciones establecidas en el convenio colectivo es una causa de resolución del contrato. Ello supone que las condiciones salariales del personal previsto en la propia norma que se hallen adscritas a un contrato de servicios o de concesión de servicios con una entidad del sector público, deberán contemplar lo preceptuado tanto en la citada Ley de Contratos del Sector Público como en el TRET.

Disposición adicional cuarta.

La formación y experiencias requeridas para el desempeño de cada uno de los puestos de trabajo descritos en el anexo I de este convenio colectivo, estará condicionada a lo establecido en los convenios colectivos, conciertos, contratos públicos o subvenciones suscritos.

El incumplimiento con estos requisitos propios de cada puesto de trabajo se considerará como una situación de incapacidad sobrevenida para el ejercicio del mismo.

Disposición adicional quinta.

En el marco de este convenio colectivo se crearán las siguientes Comisiones de Trabajo:

Una, cuyo fin será realizar un análisis de la incidencia de las adicciones en los profesionales del sector que regula el presente convenio colectivo. Una vez realizado este análisis el mismo será comunicado a la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo para su valoración y, en su caso, estudio de propuestas de modificación en el texto del mismo, finalizando en ese momento la actividad de dicha Comisión de Trabajo.

Otra, cuyo fin será revisar el complemento de antigüedad establecido en el presente convenio colectivo, con el fin de estudiar la implantación de un sistema que evalúe y retribuya la experiencia profesional de las personas trabajadoras, y ello con el fin de poder modificar en ese sentido este convenio colectivo.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

Con el fin de mejorar la calidad del servicio prestado, las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a impulsar la creación de mesas tripartitas en las que participen las administraciones públicas, las organizaciones sindicales mayoritarias y las organizaciones patronales más representativas. Estas mesas tripartitas fijarán y velarán por el cumplimiento de los criterios generales del servicio, así como de establecer las ratios necesarias entre personas usuarias y personas trabajadoras para optimizar el servicio prestado.

Disposición transitoria segunda.

En virtud de lo establecido en el artículo 1 del presente convenio colectivo, en las comunidades autónomas y ciudades autónomas se podrán alcanzar acuerdos retributivos para todo el personal afectado por este convenio.

Estos acuerdos que formarán parte de este convenio colectivo para su efectividad deberán ser tomados por las organizaciones patronales y sindicales por mayoría de su efectiva representatividad en el ámbito territorial correspondiente.

Dichos acuerdos deberán ser enviados a la comisión paritaria del presente convenio colectivo para que proceda a depositarlos ante el organismo competente y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposiciones finales.

Disposición final primera.

Dado que no pueden concertarse nuevas contrataciones en el puesto de trabajo de Educador/a ya que éste fue suprimido, aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan sido reclasificados en virtud de la disposición transitoria cuarta del IV Convenio Colectivo Estatal de reforma juvenil y protección de menores tendrán garantizados sus puestos de trabajo en sus entidades, manteniendo las mismas condiciones, funciones y retribuciones consignadas para el puesto de Educador Social, tanto actual como futuro. Asimismo, podrán ser objeto de subrogación en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

La relación laboral de estos trabajadores/as no podrá extinguirse con motivo de este cambio de categoría, salvo 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 menores.

Las organizaciones firmantes de este Convenio Estatal se comprometen al mantenimiento de dichos puestos de trabajos, que se irán sustituyendo progresivamente por la categoría de Educador Social por amortización de puestos de trabajo cuando concurran causas objetivas.

Disposición final segunda.

Las entidades, a petición la RLPT pondrán a disposición de los mismos los pliegos técnicos y administrativos de gestión, para garantizar la atención mínima y garantizada de los servicios que se prestan en el ámbito de este convenio colectivo.

Disposición final tercera.

En el texto del presente convenio colectivo se utilizan abreviaturas con el fin de reducir su extensión, la equivalencia de dichas abreviaturas es la siguiente:

TRET: Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.

RDL: Real Decreto Legislativo.

RD: Real Decreto.

RLPT: Representación legal de las personas trabajadoras.

ANEXO 1

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

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

Grupo Profesional 1

1. Psicólogo/a.

Competencias: Elaborar y emitir informes técnicos sobre las personas menores de edad/jóvenes, en los cuales se valore su situación y entorno.

Asesoramiento y apoyo técnico a la dirección.

Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los/as menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

Favorecer una mejor adaptación de los/las menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.

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

Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.

Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.

Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes.

Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores/as en la aplicación del programa individualizado de la persona menor de edad/joven.

Coordinar junto con el psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con las personas menores de edad que así lo requieran.

Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes aquellos equipos técnicos que así se establezcan y facilitar información relevante sobre las actuaciones a desarrollar por parte del personal educativo.

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

2. Pedagogo/a.

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

3. Médico/a y Psiquiatra.

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

4. Abogado/a.

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

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

5. Ingeniero/a en informática.

Competencias: Desempeña el diseño y supervisión, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos de la entidad.

6. Jefe/a de administración.

Competencias: Realiza las funciones de administración y gestión económica de la entidad.

Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

7. Profesor/a de secundaria.

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

8. Graduado/a social/relaciones laborales.

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

9. Trabajador/a social.

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

Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.

Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los/las menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

Favorecer una mejor adaptación de los/las menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de menor/joven.

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

Recabar información en el entorno sociofamiliar de la persona menor de edad/joven, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de los menores.

Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el/la menor/joven y su entorno.

Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.

Atender las demandas de gestiones sociales de los/las menores/jóvenes.

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

Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.

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

10. Diplomado/a universitario/a de enfermería.

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

11. Educador/a social.

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

Participa, junto al personal técnico y bajo la dirección del director o directora y/o coordinador/a, en el proceso educativo de la persona menor de edad/joven, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.

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

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

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

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

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

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

Conoce y aplica la normativa vigente.

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

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

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

12. Técnico/a intervención y programas de medio abierto.

Competencias: Realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los y las menores en coordinación con los centros, técnicos de la administración y juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.

Participa en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social o de convivencia que los/las menores o jóvenes a su cargo puedan afrontar.

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo.

13. Maestro/a de primaria.

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los/las menores en los niveles educativos correspondientes.

Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

14. Mediador/a.

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

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo.

15. Educador/a (categoría a extinguir).

Grupo Profesional 2

1. Auxiliar técnico educativo.

Competencias: Colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de los/las menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador/a y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstos.

Ejerce labores de observación en sus turnos de trabajo registrando las incidencias a través de los distintos canales establecidos.

Atiende y proporciona al igual que el resto de personal del centro o programa, los cuidados básicos y vela por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.

Elabora y rellena todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones participa en la elaboración de proyectos específicos en función de las necesidades de los/las menores y de las actividades del centro o programa.

Acompaña a las personas usuarias en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo y libre en general.

Durante la realización de sus actividades estará acompañado, de acuerdo con las previsiones legales y normativas vigentes, y supervisado por el educador/a.

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

2. Técnico/a de integración social.

Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los/las menores o jóvenes a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social.

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

Requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

3. Técnico/a de integración laboral.

Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los/las menores o jóvenes a su cargo en las acciones de orientación, acordes a sus cualidades y capacitación profesional, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan acceder al mundo laboral.

Colabora en el diseño de la ruta de inserción, actuando de apoyo a la integración laboral de jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las administraciones públicas y las entidades o empresas.

Se requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

4. Administrativo/a/Contable.

Competencias: Desempeña tareas técnicas de tipo administrativo. Entre otras tareas: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; tratamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de estadísticas económico-financieras; imputaciones contables; redacción de correspondencia de tipo contable; taquigrafía y redacción de documentos con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite; y todas aquellas funciones propias del puesto de administrativo o de contabilidad.

Está subordinado/a su inmediato superior del área de administración.

Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

5. Jefe/a de cocina.

Competencias: Dirige a todo el personal de la cocina.

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

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

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

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

6. Monitor/a de talleres.

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

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

Referencia CNCP: Nivel 2.

7. Monitor/a de ocio y tiempo libre.

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

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

8. Oficial/a de mantenimiento.

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

Referencia CNCP: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

Grupo profesional 3

1. Auxiliar de gestión administrativa.

Competencias: Desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Subordinado a su inmediato superior del área de administración. Referencia CNCP: Actividades de gestión administrativa. Nivel 2.

2. Auxiliar de clínica.

Competencias: Realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico/a o psiquiatra de la propia entidad o del centro de salud asignado.

Referencia CNCP: Cuidados auxiliares sanitarios. Nivel 2.

3. Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo.

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

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

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

Referencia CNCP: Vigilancia y seguridad privada. Nivel 2.

4. Cocinero/a.

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

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

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

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

5. Mediador/a intercultural.

Competencias: Facilita la comunicación entre las personas usuarias de centros y programas y el equipo socioeducativo de estos.

Este personal tendrá un dominio contrastado de un idioma extranjero y su labor será la del acompañamiento del equipo educativo en las comunicaciones con los/las menores. Este puesto de trabajo no realiza labores socioeducativas.

6. Gobernante/a.

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

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

7. Conductor/a.

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

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Nivel 2. Conducción de autobuses. Nivel 2.

Grupo profesional 4

1. Auxiliar de servicios generales.

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

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

2. Empleado/a de servicios domésticos.

Competencias: Atiende la función de limpieza de las dependencias que le sean encomendadas.

Realiza tareas de servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

ANEXO 2

Tablas salariales 2026-2029

	Centros cerrados y/o semiabiertos 2026					Centros cerrados y/o semiabiertos 2027					Centros cerrados y/o semiabiertos 2028					Centros cerrados y/o semiabiertos 2029			
	Salario Base	C Transit.	C. Específico (1)	C. Cerrado y/o Semiabierto (2)	Total Anual	Salario Base	C Transit.	C. Específico (1)	C. Cerrado y/o Semiabierto (2)	Total Anual	Salario Base	C Transit.	C. Específico (1)	C. Cerrado y/o Semiabierto (2)	Total Anual	Salario Base	C. Específico (1)	C. Cerrado y/o Semiabierto (2)	Total Anual
Grupo 1A.	1.705,75	277,08	59,49	99,14	29.980,45	1.705,75	277,08	123,73	99,14	30.879,86	1.705,75	277,08	200,93	99,14	31.960,66	1.705,75	557,91	99,14	33.079,28
Grupo 1B.	1.578,43	238,27	54,50	90,83	27.468,47	1.578,43	238,27	113,36	90,83	28.292,52	1.578,43	238,27	184,09	90,83	29.282,76	1.578,43	495,57	90,83	30.307,66
Grupo 2.	1.238,91	261,56	45,01	75,02	22.687,04	1.238,91	261,56	93,63	75,02	23.367,65	1.238,91	261,56	152,05	75,02	24.185,52	1.238,91	474,07	75,02	25.032,01
Grupo 3.	1.159,40	152,87	39,37	65,61	19.841,54	1.159,40	152,87	81,89	65,61	20.436,79	1.159,40	152,87	132,98	65,61	21.152,07	1.159,40	338,73	65,61	21.892,40
Grupo 4.	1.137,20	121,82	37,77	62,95	19.036,41	1.137,20	121,82	78,56	62,95	19.607,50	1.137,20	121,82	127,58	62,95	20.293,76	1.137,20	300,14	62,95	21.004,04

(1) La retribución del Complemento Específico viene regulada en el artículo 65 del texto articulado.
(2) La retribución del Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto viene regulada en el artículo 66 del texto articulado

	Resto de centros 2026			Resto de centros 2027			Resto de centros 2028			Resto de centros 2029		
	Salario Base	C. Específico (1)	Total Anual	Salario Base	C. Específico (1)	Total Anual	Salario Base	C. Específico (1)	Total Anual	Salario Base	C. Específico (1)	Total Anual
Grupo 1A.	1.705,75	168,28	26.236,51	1.705,75	340,69	28.650,18	1.705,75	458,89	30.304,99	1.705,75	557,91	31.691,29
Grupo 1B.	1.578,43	146,39	24.147,38	1.578,43	298,89	26.282,41	1.578,43	405,47	27.774,55	1.578,43	495,57	29.035,97
Grupo 2.	1.238,91	153,29	19.490,70	1.238,91	301,91	21.571,43	1.238,91	397,06	22.903,57	1.238,91	474,07	23.981,69
Grupo 3.	1.159,40	96,12	17.577,28	1.159,40	199,54	19.025,21	1.159,40	274,41	20.073,41	1.159,40	338,73	20.973,81
Grupo 4.	1.137,20	79,80	17.037,96	1.137,20	170,33	18.305,38	1.137,20	239,43	19.272,78	1.137,20	300,14	20.122,73

(1) La retribución del Complemento Específico viene regulada en el artículo 65 del texto articulado.
(2) La retribución del Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto viene regulada en el artículo 66 del texto articulado.

ANEXO 3

Formulario de consulta a la Comisión Paritaria del convenio colectivo

A la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono). a) Persona trabajadora (grupo profesional y/o puesto de trabajo). b) Entidad o Empresa (cargo). c) Organización sindical (cargo).
Entidad o Empresa: (Nombre, dirección y teléfono).
Actividad: (Principal, secundaria).
Pertenece a alguna asociación empresarial: (Especificar a cuál o cuáles).
N.º personas trabajadoras: N.º personas afectadas: Grupo profesional y/o puesto de trabajo:
Funciones que desarrollan las personas afectadas: (Especificar la actividad principal y la secundaria).
Representantes de las personas trabajadoras: SI: NO: Sindicatos: CC.OO.: /% UGT: /% Otros: /%
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
Artículos del convenio que afectan a la consulta:
Existe negociación en la empresa: (en caso afirmativo expóngase resumidamente la postura de las partes).
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante).

Nota: Si en cualquier cuadro de información necesitase más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

Fdo.:

En ..... a ..... de ..... de 20 ....

Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de 24 de febrero de 2025 de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

Reunidos el 24 de febrero de 2025, siendo las 13:00 horas, se reune la Comisión paritaria del V Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores y, en respuesta a consultas que le son planteadas adopta los siguientes

ACUERDOS

El espíritu de la negociación colectiva sectorial que dio lugar a la quinta edición del Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores tenía como punto de partida, al igual que en las cuatro ediciones que lo precedieron, establecer unas condiciones iguales para todas las personas trabajadoras del sector.

Esta premisa queda plasmada durante todo el texto del convenio colectivo, máxime en esta edición en la que se eliminan las diferencias salariales que, tradicionalmente, han existido entre las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en el ámbito de reforma juvenil y aquéllas que lo desarrollan en el ámbito de protección de menores.

La disposición adicional tercera de este convenio colectivo se creó con el fin de remarcar a las administraciones contratantes su obligación de mantener la aplicación del presente convenio durante todo el periodo de ejecución de un contrato dado que la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, no era tajante sobre este tema. Por ello la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo decidió remarcar este extremo en el caso de la contratación pública, para que quedase claro que, incluso durante las prórrogas de un contrato, resultaría de aplicación la regulación colectiva que se estaba pactando.

La ausencia de regulación respecto a otras fórmulas en las que se desarrolle la colaboración público-privada no exime del hecho de que, en todo caso, se deba cumplir con la normativa vigente, o lo que es lo mismo, un convenio colectivo, que tiene valor de ley en el ordenamiento jurídico, debe aplicarse por hallarse en vigor hasta tanto no sea sustituido por otra norma, por lo que no puede obviarse ni por parte de las entidades y/o empresas del sector, ni por parte de las administraciones contratantes su aplicación, la cual, de producirse, significaría el incumplimiento de una norma con rango de ley. Esta obligación de observancia de las normas en vigor por parte de las entidades, las empresas y las administraciones públicas hace que, durante su vigencia e incluso en las posibles prórrogas de contratos, conciertos sociales, convenios, subvenciones y cualquier otro método utilizado para regular la colaboración público-privada, haya que aplicar la edición del convenio colectivo sectorial que, en cada caso, resulte de aplicación.

Cualquier otra interpretación dejaría a las entidades, empresas y/o administraciones públicas la capacidad de escoger qué edición de un convenio colectivo desea aplicar, situación ésta contraria a la jerarquía normativa existente en el ordenamiento jurídico español en general y en el del derecho del trabajo en particular.

Además, esta regulación lleva sin cambios en el convenio colectivo desde su tercera edición, que se publicó en el BOE en fecha 23 de noviembre de 2018. Es preciso recordar que la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público fue promulgada mientras se negociaba el III Convenio Colectivo, lo que explica la inclusión de esa disposición adicional tercera, por lo que su inclusión tenía sentido para interpretar el nuevo marco regulatorio en materia de contratación pública, de las nuevas disposiciones en la materia emanadas de la Ley 9/2017. En ese momento temporal, adicionalmente, se estaban empezando a desarrollar en los ámbitos autonómicos, la regulación de la concertación social, sin que se dispusiera en aquel momento de una legislación básica que ordenara y estructurara esta figura de colaboración no contractual. El criterio de las entidades, empresas y administraciones no ha variado respecto a otras fórmulas de relación público-privadas que se están aplicando en el sector, siendo aplicado en esos instrumentos el convenio colectivo sectorial que interpreta esta Comisión Paritaria de manera constante y sin ningún género de duda (y además habiéndose producido múltiples reclamaciones por parte de entidades patronales y sindicatos ante procesos iniciados por parte de las administraciones públicas que no aplican o aplican incorrectamente este convenio colectivo).

Por ello, esta Comisión Paritaria considera que todas las referencias que la disposición adicional tercera de la quinta edición del Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores deben ser hechas, de forma coherente con lo establecido durante todo el texto del convenio, a cualquier fórmula utilizada por parte de la administración para regular la colaboración público-privada en el sector de reforma juvenil y protección de menores. Esta interpretación hermenéutica del contenido de la disposición adicional es coherente con la aplicación práctica que se está produciendo en el sector de actividad desde la primera vez que se incorporó esta disposición adicional al convenio colectivo en el año 2018.

Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

MODIFICACIÓN DEL ACUERDO RETRIBUTIVO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

En fecha 5 de febrero de 2024 se alcanzó un pacto que fue publicado en el BOE en fecha 23 de abril de 2024 por medio de la Resolución de 11 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de creación de complemento retributivo específico para el ámbito de la Comunidad de Madrid del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Constituida de nuevo una Comisión Negociadora, en fecha 25 de noviembre de 2025, atendiendo a la representatividad existente en ese momento, las partes han alcanzado el siguiente acuerdo con base en la disposición transitoria segunda del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio 99016175011900).

ACUERDO

Primero.

Se procede a la necesaria adaptación del acuerdo citado a la estructura salarial y cuantías establecidas en la quinta edición del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio 99016175011900).

El Acuerdo de creación de complemento retributivo específico para el ámbito de la Comunidad de Madrid (BOE de 23 de abril de 2024) queda modificado en su aplicación, en todos sus términos.

Segundo.

El presente acuerdo se alcanza cumpliendo todos los requisitos que, al respecto, quedan establecidos en dicha disposición transitoria segunda de la quinta edición del Convenio colectivo estatal; es decir, es de ámbito de comunidad autónoma, que es uno de los ámbitos territoriales admitidos por la misma, y se alcanza por la mayoría de representatividad de las asociaciones patronales y de las asociaciones sindicales.

Tercero.

Se acuerda el fin de efectos y, por tanto, la imposibilidad plena de devengo y/o percibo de las tablas salariales y complementos del Acuerdo de creación de complemento retributivo específico para el ámbito de la Comunidad de Madrid del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 23 de abril de 2024).

Cuarto.

Se acuerda la creación, para el ámbito territorial de presente acuerdo, de un complemento denominado Complemento Autonómico para Recursos de tipología no Cerrada ni Semiabierta con las siguientes características:

Será un complemento salarial, no consolidable, de cuantía variable, devengo mensual y abono en catorce pagas, compensable, absorbible y no revalorizable, con fecha de inicio de efectos el 1 de enero de 2026 y aplicable exclusivamente a los centros, recursos y programas incluidos en el ámbito funcional de la quinta edición del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (contenido en su artículo 1); a excepción de aquellos en los que se desarrollen medidas judiciales de régimen cerrado o semiabierto.

Su importe mensual bruto se establecerá en las tablas salariales anexas al presente acuerdo.

Este Complemento Autonómico para Recursos de tipología no Cerrada ni Semiabierta se aplicará efectivamente a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública que se desarrollen en la Comunidad de Madrid realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del presente acuerdo, aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación.

Así mismo, se aplicará a aquellos contratos vigentes y en aquellas prórrogas en que la Administración pública u órgano contratante correspondiente amplíe la financiación durante el período 2026-2029 al efecto de incorporar los incrementos salariales pactados en este acuerdo retributivo. En su defecto, este Complemento Autonómico no resultará de aplicación.

En el caso de que este Complemento Autonómico se viniese abonando en un centro, recurso o programa desde un momento anterior a la presente modificación del acuerdo retributivo, tal situación continuará en tanto estuviera la dotación económica del mismo en los pliegos de contratación del centro, recurso o programa.

Finalmente, se acuerda que, a fecha 31 de diciembre de 2029, este complemento será compensado y absorbido por los incrementos salariales que sean pactados en la sexta edición del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, de manera que, con fecha de efectos 1 de enero de 2030, será recalculado en su importe, de forma que su valor será la diferencia entre el salario bruto mensual del año 2029 fijado en el presente acuerdo retributivo y el salario bruto mensual fijado para esa misma anualidad de 2029 en el V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Quinto.

Las partes acuerdan fijar unas tablas retributivas específicas para las personas trabajadoras del sector de reforma juvenil y protección de menores que presten sus servicios laborales en la Comunidad de Madrid para las anualidades de 2026 a 2029 de acuerdo con lo establecido en los anexos 1 y 2 al presente acuerdo.

Las tablas salariales, en los conceptos y cuantías que figuran en los anexos 1 y 2, sustituyen en todos sus términos y efectos a las tablas salariales que figuraban en el anexo 2 y 3 del Acuerdo de creación de complemento retributivo específico para el ámbito de la Comunidad de Madrid del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 23 de abril de 2024); que quedan modificados en su aplicación, en todos sus términos y efectos.

Las tablas salariales 2026-2029 recogidas en este acuerdo en el concepto de Salario Base, son las establecidas en la quinta edición del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores; y comprenden la suma del Salario Base y la parte consolidada del complemento específico de las tablas salariales de 2025 del IV Convenio colectivo (que asciende al importe del mismo en las tablas para resto de centros en la referida anualidad), al considerarse salario consolidado por este último convenio a partir del 31 de diciembre de 2025.

Las tablas salariales recogidas en el Acuerdo retributivo para el ámbito de la Comunidad de Madrid vinculado al Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, en los conceptos de Complemento Específico, Transitorio y Complemento de Cerrado y Semiabierto, se han de abonar únicamente si su cuantía se halla incluida de forma efectiva en los correspondientes pliegos de contratación y/o la Administración pública contratante amplíe la financiación a este mismo fin. Alcanzando en todo caso aplicación general a partir del 30 de septiembre de 2029.

Estas tablas salariales no resultarán de aplicación en ningún caso a las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación el apartado sexto de este acuerdo.

Sexto.

Las partes acuerdan fijar unas retribuciones específicas para los supuestos y condiciones contempladas en la quinta edición del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, respecto al «Complemento de Dirección, Subdirección y Coordinación» de acuerdo con lo establecido en el anexo 3 al presente acuerdo. Estas cantidades sustituyen a las establecidas en el convenio colectivo estatal.

Las tablas salariales, en conceptos y cuantías que figuran en el anexo 3, sustituyen en todos sus términos y efectos a las tablas salariales que figuraban en el anexo 5 del Acuerdo de creación de complemento retributivo específico para el ámbito de la Comunidad de Madrid del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores; que queda modificado en su aplicación en todos sus términos y efectos.

Séptimo.

Las partes acuerdan que para aquellos centros, programas o servicios cuya fuente de financiación no provenga de fondos públicos y, en consecuencia, no resulte inicialmente de aplicación el Complemento Autonómico para Recursos de tipología no Cerrada ni Semiabierta, se procurará mediante la negociación colectiva establecer mecanismos que garanticen la adaptación progresiva al presente acuerdo.

Octavo.

Las partes acuerdan que, dado que lo que aquí se pacta en nada hace cambiar los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva estatal, sino solo sus importes, en todo lo no pactado expresamente en este acuerdo retributivo, incluidas las definiciones y estructura de los conceptos salariales referidos en el mismo, se estará a lo dispuesto en la quinta edición del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Noveno.

Para todos aquellos conceptos salariales en los que sea necesario para su cálculo la suma de Salario Base y complemento específico, tales como complementos de nocturnidad, festividad y horas extraordinarias…, se tomará como referencia el salario bruto resultante de la suma del Salario Base, Complemento Específico y el Complemento Autonómico para Recursos de tipología no Cerrada ni Semiabierta, que resulten de aplicación.

Décimo.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación del presente acuerdo conformada por cinco representantes de cada una de las bancadas, social y patronal, en representación de las entidades firmantes del mismo. El domicilio de la misma será la Federación de Enseñanza de CC. OO. Madrid, sita en calle Lope de Vega 38, 4.º, de 28014 Madrid, debiendo ser realizadas las consultas que se formulen por correo postal, según el modelo establecido en el convenio colectivo estatal.

Los acuerdos que la misma alcance deberán ser publicados, siendo, en todo caso, comunicados a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, para su publicación en el REGCON.

Undécimo.

El presente acuerdo finalizará efectos el 31 de diciembre de 2029; no teniendo, el mismo, posibilidad de prórroga. Su denuncia será posible por cualquiera de las partes firmantes del mismo en un plazo mínimo de cuatro meses respecto a su fecha de finalización de efectos.

La denuncia, de producirse, deberá ser realizada por escrito y provocará el inicio de negociaciones en orden a un posible nuevo acuerdo.

Si, en el plazo de seis meses a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo al respecto, podrán acudir a un procedimiento de mediación o, si existe acuerdo expreso entre todas ellas, de arbitraje voluntario, estando sujetas en ambos casos a la normativa vigente en ese momento.

Y para que así conste se firma esta acta por las partes en la fecha reseñada en señal de conformidad.

ANEXO 1

Tablas salariales 2024-2029

Centros cerrados y/o semiabiertos de medidas judiciales

2024

Grupos	Puestos	Salario Base – Euros	Complemento específico – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.440,42	514,11	27.363,42
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.321,63	468,95	25.068,12
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento.	1.004,87	475,32	20.722,66
	Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	965,27	480,96	20.247,22
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa.	925,68	362,40	18.033,12
	Auxiliar de Clínica.	905,07	330,25	17.294,48
	Controlador/a - TAI - Aux de Control. Educativo. Mediador/a Intercultural.	909,84	377,09	18.017,02
	Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	925,68	362,40	18.033,12
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	905,07	330,25	17.294,48

2025

Grupos	Puestos	Salario Base – Euros	Complemento específico – Euros	Total
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.445,42	537,41	27.759,62
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.326,63	490,07	25.433,80
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento.	1.009,87	490,60	21.006,58
	Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	970,27	495,51	20.520,92
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa.	930,68	381,59	18.371,78
	Auxiliar de Clínica.	910,07	348,95	17.626,28
	Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural.	914,84	395,91	18.350,50
	Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	930,68	381,59	18.371,78
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	910,07	348,95	17.626,28

2026

Grupos	Puestos	Salario Base – Euros	Complemento transitorio – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Centro Cerrado y Semiabierto de medidas judiciales – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	277,08	59,49	99,14	29.980,45
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	238,27	54,50	90,83	27.468,47
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	261,56	45,01	75,02	22.687,04
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	152,87	39,37	65,61	19.841,54
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	121,82	37,77	62,95	19.036,41

2027

Grupos	Puestos	Salario Base – Euros	Complemento transitorio – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Centro Cerrado y Semiabierto de medidas judiciales – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	277,08	123,73	99,14	30.879,86
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	238,27	113,36	90,83	28.292,52
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	261,56	93,63	75,02	23.367,65
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	152,87	81,89	65,61	20.436,79
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	121,82	78,56	62,95	19.607,50

2028

Grupos	Puestos	Salario Base – Euros	Complemento transitorio – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Centro Cerrado y Semiabierto de medidas judiciales – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	277,08	200,93	99,14	31.960,66
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	238,27	184,09	90,83	29.282,76
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	261,56	152,05	75,02	24.185,52
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control. Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	152,87	132,98	65,61	21.152,07
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	121,82	127,58	62,95	20.293,76

2029

Grupos	Puestos	Salario Base – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Centro Cerrado y Semiabierto de medidas judiciales – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	557,91	99,14	33.079,28
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	495,57	90,83	30.307,66
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	474,07	75,02	25.032,01
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	338,73	65,61	21.892,40
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	300,14	62,95	21.004,04

ANEXO 2

Tablas salariales 2024-2029

Resto de centros, programas, recursos o servicios

2024

Grupos	Puestos	Salario Base – Euros	Complemento específico – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.440,42	514,11	27.363,42
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.321,63	468,95	25.068,12
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina Oficial de Mantenimiento.	1.004,87	475,32	20.722,66
	Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	965,27	480,96	20.247,22
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa.	925,68	362,40	18.033,12
	Auxiliar de Clínica.	905,07	330,25	17.294,48
	Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural.	909,84	377,09	18.017,02
	Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	925,68	362,40	18.033,12
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	905,07	330,25	17.294,48

2025

Grupos	Puestos	Salario Base – Euros	Complemento específico – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.445,42	537,41	27.759,62
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.326,63	490,07	25.433,80
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento.	1.009,87	490,60	21.006,58
	Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	970,27	495,51	20.520,92
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa.	930,68	381,59	18.371,78
	Auxiliar de Clínica.	910,07	348,95	17.626,28
	Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural.	914,84	395,91	18.350,50
	Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	930,68	381,59	18.371,78
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	910,07	348,95	17.626,28

2026

Grupos salariales	Puestos	Salario Base (Salario Base 2026 + Complemento específico 2025 consolidado) – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Autonómico para Recursos de tipología no Cerrada ni Semiabierta – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	277,08	59,49	28.592,53
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	238,27	54,50	26.196,77
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	261,56	45,01	21.636,66
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	152,87	39,37	18.922,98
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	121,82	37,77	18.155,08

2027

Grupos salariales	Puestos	Salario Base (Salario Base 2027 + Complemento específico 2025 consolidado) – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Autonómico para Recursos de tipología no Cerrada ni Semiabierta – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	297,50	100,33	29.450,17
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	256,98	91,92	26.982,59
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	277,01	75,92	22.285,70
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	166,39	66,40	19.490,68
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	134,79	63,71	18.699,82

2028

Grupos salariales	Puestos	Salario Base (Salario Base 2028 + Complemento específico 2025 consolidado) – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Autonómico para Recursos de tipología no Cerrada ni Semiabierta – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	318,54	142,40	30.333,71
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	276,26	130,47	27.792,21
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	292,93	107,76	22.954,34
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	180,31	94,24	20.075,32
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	149,01	90,42	19.272,84

2029

Grupos salariales	Puestos	Salario Base (Salario Base 2029 + Complemento específico 2025 consolidado) – Euros	Complemento específico – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	557,91	31.691,29
Grupo 1B.	Graduado/a Social/Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	495,57	29.035,97
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	474,07	23.981,66
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	338,73	20.973,84
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	300,14	20.122,78

ANEXO 3

Salario anual de referencia para cálculo del complemento de Dirección, Subdirección y Coordinación del Acuerdo retributivo Comunidad de Madrid en Reforma Juvenil y Protección de Menores

Escalas brutas anuales aplicables para salarios de puestos funcionales de Dirección, Subdirección y Coordinación

Escala	Plazas/personas trabajadoras
A	De 0 a 10 plazas, o hasta 10 personas trabajadoras.
B	De 11 a 25 plazas, entre 11 y 25 personas trabajadoras.
C	De 26 a 50 plazas, o entre 26 y 50 personas trabajadoras.
D	Más de 50 plazas, o más de 50 personas trabajadoras.

Centros cerrados de medidas judiciales

		2024 – Euros	2025 – Euros	2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros
Dirección.	A	32.068,15	32.433,77	34.678,40	35.718,75	37.058,21	38.540,53
	B	33.118,15	33.483,77	35.759,90	36.832,70	38.213,92	39.742,48
	C	34.168,15	34.533,77	36.841,40	37.946,64	39.369,64	40.944,43
	D	35.218,15	35.583,77	37.922,90	39.060,59	40.525,36	42.146,37
Subdirección.	A	30.668,15	31.033,77	33.236,40	34.233,49	35.517,25	36.937,94
	B	31.018,15	31.383,77	33.596,90	34.604,81	35.902,49	37.338,59
	C	31.368,15	31.733,77	33.957,40	34.976,12	36.287,73	37.739,24
	D	31.718,15	32.083,77	34.317,90	35.347,44	36.672,97	38.139,88
Coordinador.	A	28.218,15	28.583,77	30.712,90	31.364,29	32.820,57	34.133,40
	B	28.568,15	28.933,77	31.073,40	32.005,60	33.205,81	34.534,04
	C	28.918,15	29.283,77	31.433,90	32.376,92	33.591,05	34.934,69
	D	29.268,15	29.633,77	31.794,40	32.748,23	33.976,29	36.335,34

Resto de centros, programas, recursos y servicios

		2024 – Euros	2025 – Euros	2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros
Dirección.	A	32.068,15	32.433,77	33.406,78	34.408,98	35.441,25	37.152,57
	B	33.118,15	33.483,77	34.488,28	35.522,93	36.588,62	38.354,52
	C	34.168,15	34.533,77	35.569,78	36.636,87	37.735,98	39.556,47
	D	35.218,15	35.583,77	36.651,28	37.750,82	38.883,34	40.758,41
Subdirección.	A	30.668,15	31.033,77	31.964,78	32.923,72	33.911,44	35.549,98
	B	31.018,15	31.383,77	32.325,28	33.295,04	34.293,89	35.950,63
	C	31.368,15	31.733,77	32.685,78	33.666,35	34.676,34	36.351,28
	D	31.718,15	32.083,77	33.046,28	34.037,67	35.058,80	36.751,92
Coordinador.	A	28.218,15	28.583,77	29.441,28	30.324,52	31.234,25	32.745,44
	B	28.568,15	28.933,77	29.801,78	30.695,83	31.616,71	33.146,08
	C	28.918,15	29.283,77	30.162,28	31.067,15	31.999,16	33.546,73
	D	29.268,15	29.633,77	30.522,78	31.438,46	32.381,62	33.947,38

Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 23 de marzo de 2026, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Advertidos errores en el texto del Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 23 de marzo de 2026, en el BOE núm. 85, de 7 de abril.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 50713, la tabla del año 2029 que aparece, debe sustituirse por la siguiente:

«2029

Grupos salariales	Puestos	Salario Base (Salario base 2029 + Complemento específico 2025 consolidado) – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Autonómico para Recursos de tipología no Cerrada ni Semiabierta – Euros	Total – Euros
Grupo 1A.	Psicólogo/a. Pedagogo/a. Médico/Psiquiatra. Abogado/a. Ingeniero/a informático. Jefe/a administración. Profesor/a de secundaria.	1.705,75	557,91	25,00	31.691,29
Grupo 1B.	Graduado/a Social/ Relaciones laborales. Trabajador/a Social. Diplomado/a Universitario en Enfermería. Educador/a Social. Técnico/a de Intervención medio abierto. Maestro/a de Primaria. Mediador/a.	1.578,43	495,57	25,00	29.035,97
Grupo 2.	Auxiliar Técnico Educativo. Técnico/a de Integración Social. Técnico/a de Integración Laboral. Administrativo/a contable. Jefe/a de cocina. Oficial de Mantenimiento. Monitor/a de Talleres. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	1.238,91	474,07	25,00	23.981,66
Grupo 3.	Auxiliar de Gestión Administrativa. Auxiliar de Clínica. Controlador/a - TAI - Aux de Control Educativo. Mediador/a Intercultural. Cocinero/a. Gobernante/a. Conductor/a.	1.159,40	338,73	25,00	20.973,84
Grupo 4.	Auxiliar de Servicios Generales. Empleado/a de Servicios Domésticos.	1.137,20	300,14	25,00	20.122,78»

Madrid, 8 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo retributivo específico del «Complemento Equiparador Autonómico Gallego» y las tablas salariales para el periodo 2026-2029, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia, del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO RETRIBUTIVO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA EN EL SECTOR DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

En Santiago de Compostela, siendo las 13,00 horas del día 26 de marzo del 2026, en el Hotel Puerta del Camino, sito en c/ Miguel Ferro Caaveiro, s/n, de Santiago de Compostela, se reúnen las personas relacionadas a continuación, con el objeto de continuar con la negociación del Acuerdo Retributivo en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia en el Sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Por la parte social:

Sindicato CIG: Henrique García Vázquez.

Sindicato CUT: Ricardo Castro Buerger.

Sindicato CCOO: Tania Alonso Soto.

Sindicato UGT: José Antonio Míguez Vila.

Por la parte empresarial.

Asociación empresarial Gallega de Familia, Infancia e Xuventude (GAFIX): Antonio Campanón Sanjurjo.

ACUERDAN

Primero.

Crear un acuerdo retributivo específico para la Comunidad Autónoma de Galicia conforme a lo establecido en la disposición transitoria segunda del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio 99016175011900).

El motivo de dicho acuerdo es tratar de compensar a través de un complemento denominado Complemento Equiparador Autonómico Gallego a las personas trabajadoras que no les resultaría de aplicación los complementos salariales recogidos en los artículos 65,66 y 72 del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Segundo.
El presente acuerdo se alcanza cumpliendo todos los requisitos que al respecto quedan establecidos en dicha disposición transitoria segunda, es decir, es de ámbito de comunidad autónoma, que es uno de los ámbitos territoriales admitidos por la misma y se alcanza por la mayoría de representatividad de las asociaciones patronales y de las asociaciones sindicales.

Tercero.
Las partes firmantes acuerdan la creación para el ámbito del presente acuerdo retributivo de un complemento salarial denominado Complemento Equiparador Autonómico Gallego con las siguientes características:

– No consolidable.

– De cuantía específica y determinada por categoría profesional, conforme a las tablas anexas.

– Devengo mensual y abono en catorce pagas.

– Naturaleza compensable y absorbible.

– No revalorizable.

Este Complemento Equiparador Autonómico Gallego quedará automáticamente compensado y absorbido por el abono de los complementos salariales regulados en los artículos 65,66 y 72 del V Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores.

Este complemento salarial, le será de aplicación a las personas trabajadoras que realicen su actividad laboral en los distintos centros, recursos y programas integrados en el ámbito funcional del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Este acuerdo retributivo y, en concreto el Complemento Equiparador Autonómico Gallego se aplicará efectivamente a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública que se desarrollen en la Comunidad de Galicia realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), con contratos vigentes y licitados antes del 16 de diciembre de 2024 y en aquellas prórrogas en que la Administración pública u órgano contratante correspondiente amplíe la financiación durante el período 2026 (desde la entrada en vigor del acuerdo) a 30 de septiembre de 2029 al efecto de incorporar los incrementos salariales pactados en este acuerdo retributivo.

En caso de no producirse la ampliación de la totalidad de la financiación indicada por el órgano contratante, este Complemento Equiparador Autonómico Gallego no resultará de aplicación.

Cuarto.
El presente acuerdo surtirá efectos desde el día siguiente a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 30 de septiembre del 2029, momento en que resultará de aplicación general los complementos recogidos en el V Convenio colectivo en sus artículos 65,66 y 72.

Quinto.
Las partes acuerdan fijar unas tablas retributivas específicas para los trabajadores del sector de reforma juvenil y protección de menores que presten sus servicios laborales en la Comunidad Gallega para las anualidades de 2026 (la parte proporcional desde la fecha de entrada en vigor de este acuerdo retributivo) a 30 de septiembre de 2029 de acuerdo con lo establecido en el anexo 1 al presente acuerdo.

Sexto.
Las partes acuerdan que, dado el presente acuerdo en nada hace cambiar los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva estatal, sino solo sus importes, en todo lo no pactado expresamente en este acuerdo retributivo, incluidas las definiciones de los conceptos salariales referidos en el mismo, se estará a lo dispuesto en el V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Séptimo.
Para todos aquellos conceptos salariales en los que sea necesario para su cálculo la suma de salario base y complemento específico, tales como complementos de nocturnidad, festividad y horas extraordinarias, etc. se tomará como referencia el salario resultante de la suma del Salario Base, el Complemento Equiparador Autonómico Gallego y cuando proceda el Complemento Transitorio.

Octavo.
Se crea una Comisión Paritaria de interpretación del presente acuerdo retributivo conformada por cuatro representantes de cada una de las partes, social y patronal, en representación de las entidades firmantes del mismo.

El domicilio de la misma será rúa do Valiño, 63-65, 15707 Santiago de Compostela.

Los acuerdos que la misma alcance podrán ser publicados, siendo, en todo caso, comunicados a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Las partes se comprometen a subsanar cualquier error de transcripción de texto.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 14,00 horas de la fecha arriba indicada.

ANEXO 1

Tablas salariales acuerdo retributivo Comunidad Autónoma de Galicia 2026-2029

Escalas aplicables para salarios de puestos funcionales de Dirección, Subdirección y Coordinación

Estas retribuciones quedarán absorbidas, en todo caso, el 30 de septiembre del 2029, momento en el que el V Convenio estatal de reforma juvenil y protección de menores adquiere aplicación general.

Centros cerrados y/o semiabiertos

	2026				2027				2028				2029		
	Salarios base – Euros	C. transitorio – Euros	C. equiparador autonómico gallego – Euros	Total anual – Euros	Salarios base – Euros	C. transitorio – Euros	C. equiparador autonómico gallego – Euros	Total anual – Euros	Salarios base – Euros	C. transitorio – Euros	C. equiparador autonómico gallego – Euros	Total anual – Euros	Salarios base – Euros	C. equiparador autonómico gallego – Euros	Total anual – Euros
G.1A	1.705,75	277,08	158,63	29.980,44	1.705,75	277,08	222,87	30.879,80	1.705,75	277,08	300,07	31.960,60	1.705,75	657,05	33.079,20
G.1B	1.578,43	238,27	145,33	27.468,42	1.578,43	238,27	204,19	28.292,46	1.578,43	238,27	274,92	29.282,68	1.578,43	586,40	30.307,62
G.2	1.238,91	261,56	120,03	22.687,00	1.238,91	261,56	168,65	23.367,68	1.238,91	261,56	227,07	24.185,56	1.238,91	549,09	25.032,00
G. 3	1.159,40	152,87	104,98	19.841,50	1.159,40	152,87	147,05	20.430,48	1.159,40	152,87	198,59	21.152,04	1.159,40	404,34	21.892,36
G. 4	1.137,20	121,82	100,72	19.036,36	1.137,20	121,82	141,51	19.607,42	1.137,20	121,82	190,53	20.293,70	1.137,20	363,09	21.004,06

Resto de centros

	2026			2027			2028			2029		
	Salarios base – Euros	C. equiparador autonómico gallego – Euros	Total anual – Euros	Salarios base – Euros	C. autonómico – Euros	Total anual – Euros	Salarios base – Euros	C. autonómico – Euros	Total anual – Euros	Salarios base – Euros	C. autonómico – Euros	Total anual – Euros
G.1A	1.705,75	168,28	26.236,42	1.705,75	340,69	28.650,16	1.705,75	458,89	30.304,96	1.705,75	557,91	31.691,24
G.1B	1.578,43	146,39	24.147,48	1.578,43	298,89	26.282,48	1.578,43	405,47	27.774,60	1.578,43	495,57	29.036,00
G.2	1.238,91	153,29	19.490,80	1.238,91	301,91	21.571,48	1.238,91	397,06	22.903,58	1.238,91	474,07	23.981,72
G. 3	1.159,40	96,12	17.577,28	1.159,40	199,54	19.025,16	1.159,40	274,41	20.073,34	1.159,40	338,73	20.973,82
G. 4	1.137,20	83,90	17.095,40	1.137,20	170,33	18.305,42	1.137,20	239,43	19.272,82	1.137,20	300,14	20.122,76

Salario anual de referencia para cálculo de complemento de dirección. Acuerdo retributivo Comunidad Autónoma de Galicia 2026-2029

Escalas aplicables para salarios de puestos funcionales de Dirección, Subdirección y Coordinación

Estas retribuciones quedarán absorbidas, en todo caso, el 30 de septiembre del 2029, momento en el que el V Convenio estatal de reforma juvenil y protección de menores adquiere aplicación general.

Escala	Plazas/Personas trabajadoras
A	De 0 a 10 plazas, o hasta 10 personas trabajadoras.
B	De 11 a 25 plazas, o entre 11 y 25 personas trabajadoras.
C	De 25 a 50 plazas, o entre 25 y 50 personas trabajadoras.
D	Más de 50 plazas, o más de 50 personas trabajadoras.

	Tramo	Centros cerrados de medidas judiciales			
		2026	2027	2028	2029
Dirección.	A	34.678,40	35.718,75	37.058,21	38.540,53
	B	35.759,90	36.832,70	38.213,92	39.742,48
	C	36.841,40	37.946,64	39.369,64	40.944,43
	D	37.922,90	39.060,59	40.525,36	42.146,37
Subdirección.	A	33.236,40	34.233,49	35.517,25	36.937,94
	B	33.596,90	34.604,81	35.902,49	37.338,59
	C	33.957,40	34.976,12	36.287,73	37.739,24
	D	34.317,90	35.347,44	36.672,97	38.139,88
Coordinación.	A	30.712,90	31.634,29	32.820,57	34.133,40
	B	31.073,40	32.005,60	33.205,81	34.534,04
	C	31.433,90	32.376,92	33.591,05	34.934,69
	D	31.794,40	32.748,23	33.976,29	35.335,34

	Tramo	Resto de Centros			
		2026	2027	2028	2029
Dirección.	A	31.194,21	33.860,31	35.434,95	37.152,57
	B	32.259,96	34.967,02	36.584,30	38.354,52
	C	33.325,71	36.073,74	37.733,65	39.556,47
	D	34.391,46	37.180,45	38.883,00	40.758,41
Subdirección.	A	29.773,21	32.384,68	33.902,49	35.549,98
	B	30.128,46	32.753,59	34.285,61	35.950,63
	C	30.483,71	33.122,49	34.668,72	36.351,28
	D	30.838,96	33.491,40	35.051,84	36.751,92
Coordinación.	A	27.286,46	29.802,35	31.220,68	32.745,44
	B	27.641,71	30.171,25	31.603,79	33.146,08
	C	27.996,96	30.540,16	31.986,91	33.546,73
	D	28.352,21	30.909,06	32.370,03	33.947,38

Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

ACTA MESA NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

Siendo las 12:00 horas del 20 de Julio de 2026, se reúnen por videoconferencia las organizaciones empresariales: AEFYME AEEISSS FEPJJ, OEIS, APAES, HEBE; y las organizaciones sindicales: Federación de Enseñanza de CCOO, UGT y CIG como parte social de la mesa, con la misma representación y legitimación con la que vienen actuando desde la constitución de la mesa negociadora del V Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores,

Por parte de AEFYME: José Antonio Echeveste Albaitero.

Por parte de AEEISSS: Xavier Puig Santularia.

Por parte de FEPJJ: Daniel Bueno Valencia.

Por parte de APAES: Alejandro García Terriza.

Por parte de HEBE: Angela Trigo Muñoz.

Por parte de OEIS no asiste ningún representante a la reunión.

Por parte FE-CCOO:

- Antonio Toranzo Montero.
- Antonio Romero Marquez. (secretario).

Por parte de UGT:

- Rafael Peña García.

Por parte de CIG:

- Henrique García Vázquez.

Se reúne la Comisión Negociadora a instancia de la Comisión Paritaria ante la Consulta N.º 41 sobre la no inclusión en el V Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores de la disposición adicional cuarta del IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, que regulaba la adaptación a la evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI):

«Disposición adicional cuarta.

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

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

Reunidas las partes establecen la inclusión de la siguiente redacción como disposición adicional sexta y su publicación en el BOE por unanimidad de la parte patronal y de CCOO que ostenta mas del 50% de la representación por la parte social.

«Disposición adicional sexta.

Este convenio garantizará la percepción del SMI vigente en cada momento. A tal efecto, se establece que si la suma del salario base y los complementos específicos, transitorio y de centro cerrado y/o semiabierto (según corresponda) de cada puesto de trabajo fuera inferior a dicho umbral, se complementará hasta alcanzar el SMI de aplicación. Quedan excluidos de este cómputo los complementos de antigüedad, nocturnidad, insularidad y festividad establecidos en el presente convenio colectivo.»

UGT y CIG, estando de acuerdo con la modificación aprobada, no suscriben formalmente este acuerdo, al no ser firmantes del convenio.

Se autoriza a don Bernardino Moreno Miñano, con DNI. 34790437-Q y domicilio a efectos de notificación en avenida Ciudad de Almería N.º 10, 30002, Murcia y en el correo electrónico bmoreno@diagrama.org, a la realización de todas aquellas gestiones necesarias para el registro y publicación de la modificación acordada por esta Comisión Negociadora del V Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Siendo las 13:00 horas se da por concluida la reunión.