

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13081** *Resolución de 2 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Asociación Centro Trama.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Asociación Centro Trama (código de convenio n.º 90101972012014) que fue suscrito con fecha 9 de septiembre de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los sindicatos UGT y CCOO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de diciembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA

##### TÍTULO I

##### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

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

En aquellas comunidades autónomas donde la Asociación Centro Trama gestione centros de trabajo, programas o servicios en el ámbito de la «reforma juvenil», actualmente regulado por la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores y su reglamento de desarrollo, y en el ámbito de «protección a la infancia», actualmente regulado por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor; y existan convenios autonómicos específicos para estos sectores serán estos quienes prevalezcan frente al presente convenio colectivo.

## Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

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

## Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Asociación Centro Trama. Excluyéndose expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

- Personal que trabaje por cuenta ajena para Asociación Centro Trama cuyas funciones y tareas propias de su puesto de trabajo sean distintas al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.
- Las personas que presten servicios como voluntarios sociales: entendiéndose por Voluntariado la definición otorgada por la Ley de Voluntariado («BOE» de 17 de enero de 1996) así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.
- El personal docente y personal de las administraciones y servicios de titularidad pública que estén realizando sus funciones dentro de la Asociación y estén adscritos al centro o recursos de ésta.
- El personal de terceras empresas que presten sus servicios por medio de contrato civil o mercantil en centros de trabajo de Asociación Centro Trama. Este personal se regirá por el Convenio aplicable a su empresa. Asociación Centro Trama, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado por la legislación vigente.

## Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «BOE», siendo su vigencia desde el día siguiente de su firma hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose automáticamente por periodos de un año a falta de denuncia de cualquiera de las partes.

Las partes acuerdan que los efectos económicos se abonaran con carácter retroactivo a todos los trabajadores de Asociación Centro Trama desde el 1 de enero de 2013.

## Artículo 5. *Procedimiento de Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

## Artículo 6. *Absorción, compensación y condición más beneficiosa.*

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

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

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

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

## Artículo 7. *Derecho supletorio.*

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

## Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

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

## Artículo 10. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Como órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo. Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, así como los calendarios labores en que no se haya llegado acuerdo en el seno de los centros de trabajo, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes.

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

Previo a la vía administrativa o judicial, y ante situaciones de desacuerdo notorio, conflicto o falta de resolución en la Comisión Paritaria, las partes convienen acudir y someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) a nivel estatal.

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

Esta Comisión estará compuesta por 3 miembros, por la parte social y 3 por parte de la Entidad, todos ellos con sus respectivos suplentes; se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión Paritaria provengan preferentemente de la Comisión Negociadora del presente Convenio, guardando la proporcionalidad de la representación sindical.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Se señala inicialmente como domicilio de la Comisión Paritaria los locales de la oficina principal de la Asociación en Madrid, C/ Francisco de la Fuente número 3.

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 hábiles desde la fecha de recepción.

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

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

La referida reunión se celebrará en el plazo de 5 días a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión. Si en atención a la complejidad de los temas a tratar fuera necesaria la asistencia técnica por asesores a los miembros de la Comisión Paritaria, la parte que quiera verse asistida deberá de comunicarlo a la otra con la antelación suficiente.

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

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

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

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

7. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de quince días naturales, salvo imposibilidad justificada. Las partes facilitarán en el plazo máximo de quince días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.

El plazo de resolución será de treinta días naturales que se contarán a partir de la recepción del escrito. Obligatoriamente antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto.

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

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 13. *Principios Generales de Organización del trabajo.*

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

## CAPÍTULO I

### Movilidad Geográfica y Funcional

#### *Movilidad Geográfica*

Artículo 14. *Movilidad Geográfica.*

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

Como norma general los trabajadores serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en centro de trabajo, servicio o programa determinado.

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

No podrá considerarse como movilidad geográfica el mero cambio de centro de trabajo que se efectúa dentro de la misma provincia o siendo entre diferentes Comunidades Autónomas cuando el traslado entre los centros sea inferior a 75 Km.

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

Artículo 15. *Proceso de Notificación de la Movilidad Geográfica.*

Notificado el traslado, el trabajador podrá optar por:

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

Artículo 16. *Desplazamientos Temporales.*

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

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

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

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

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

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

Cuando desaparezcan las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que originaron el desplazamiento o traslado, el trabajador regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro o programa cese su actividad, la Asociación y el trabajador acordarán el nuevo centro de destino, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, y con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores.

Si en el centro de origen del trabajador trasladado, se produjera una vacante de su mismo puesto de trabajo, tendrá preferencia el trabajador afectado sobre una nueva contratación.

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

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

## Artículo 18. *Traslados Permanentes.*

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

En caso de traslado permanente del trabajador o trabajadora, la decisión deberá ser notificada por escrito, por la entidad al trabajador/a, así como a sus representantes legales del centro si los hubiese, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea trasladado, éste percibirá una compensación única por traslado de 300 euros.

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

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

### *Movilidad Funcional*

## Artículo 19. *Principios Generales sobre Movilidad Funcional.*

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

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

## Artículo 20. *Movilidad Funcional Externa al Grupo Profesional.*

### A. Trabajo de nivel superior:

Movilidad externa ascendente: Cuando se encomiende al trabajador, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

La garantía retributiva, relativa al derecho del trabajador a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no abarca la consolidación de los complementos ligados a ese concreto puesto de trabajo.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho en dos años, el interesado podrá reclamar ser clasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe.

### B. Trabajo de nivel inferior:

Movilidad externa descendente: Si por necesidades técnicas u organizativas de la Asociación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de treinta días en un año, manteniéndosele la retribución.

## TÍTULO III

### **Clasificación profesional**

## Artículo 21. *Caracterización del sistema de clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación profesional referido en el presente convenio pretende alcanzar una estructura profesional basada en grupos profesionales que directamente corresponda con las necesidades de la entidad, facilitando una, mejor y más amplia, interpretación del desarrollo de sus tareas por parte de todas las personas trabajadoras, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

2. Este sistema, atendiendo a los criterios establecidos en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores se fundamenta en la existencia de los grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo existentes. A estos efectos, las anteriores «categorías» pasan a denominarse «puestos de trabajo».

3. Este sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones dentro del grupo profesional al que pertenecen.

4. Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo. Para cada grupo profesional se identifican las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo. En el anexo 1 del presente convenio se definen las competencias generales de cada puesto de trabajo.

5. El personal que preste sus servicios en la entidad quedará integrado en alguno de los cinco grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo, así como los requisitos formativos legalmente establecidos.

6. A partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligada la entidad a contratar por grupo profesional, debiendo serle indicado al trabajador o trabajadora de forma simultánea en documento anexo al contrato de trabajo el puesto de trabajo específico.

7. La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación, universitaria o no, ya que puede sustituirse por una cualificación o experiencia contrastadas, salvo en aquellos supuestos en que responda a un obligado cumplimiento, por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto.

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

Artículo 22. *Definición de los grupos profesionales.*

#### Grupo 1

Personal encargado de tareas que requiera máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria superior (licenciaturas) en materias propias o relacionadas con la intervención social o con administración y gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas. En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Área de atención directa: psicólogo/a; médico/a, abogado/a, pedagogo/a, psicopedagogo/a, sociólogo/a, etc.

Área de administración y gestión: economista, titulado/a en CC. empresariales, CC. del trabajo, ingeniero/a de organización, etc.

Área de servicios y actividades auxiliares: estudios superiores.

Correspondería con las antiguas categorías profesionales:

A.1 Psicólogo/a, A.2 Médico/a, A.3 Pedagogo/a, A.4 Licenciado/a en Derecho. Abogado/a jurista, A.5 Periodista, A.6 Investigador/a, A.7 Sociólogo/a, A.8 Ingeniero/a en informática, A.9 Jefe/a de administración, A.10 Profesor/a de secundaria.



## Grupo 2

Personal encargado de tareas que requiera altos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria media (diplomatura o similares) en materias propias o relacionadas con la intervención social o con administración y gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes corresponderían con las siguientes categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Área de atención directa: educador, educador/a social, trabajador/a social, DUE, jefe/a de taller de trabajo protegido, profesorado de apoyo, relaciones laborales, terapia ocupacional, CC. de la educación, etc.

Área de administración y gestión: titulado/a de grado en administración y gestión, titulado/a en CC empresariales, relaciones laborales, etc.

Área de servicios y actividades auxiliares: estudios superiores.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales:

B.1 Graduado/a social/Relaciones laborales, B.2 Trabajador/a social, B.3 Educador/a social, B.4 Técnico/a de libertad vigilada, B.5 Maestro/a de primaria, B.6 DUE, B.7 Mediador/a, B.8 Técnico/a en administración, B.9 Ingeniero/a técnico informático, B.10 Documentalista, B.11 Traductor/a.

## Grupo 3

Personal encargado de tareas que requiera niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación altos, aunque no necesariamente universitaria (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, etc.) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, Correspondería con las categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Área de atención directa: integrador/a social, animador/a socio-cultural, técnico/a superior en servicios socioculturales y a la comunidad: educación Infantil, auxiliar técnico educativo, etc.

Área de administración y gestión: técnico/a superior en administración y finanzas, técnico/a superior en secretariado, jefe de administrativos, etc.

Área de servicios y actividades auxiliares: técnico/a superior en restauración, Técnico/a superior en turismo, etc.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales:

C.1. Administrador/a, C.2. Administrativo/a/Contable, C.5. Técnico/a de integración social, C.6. Técnico/a de integración laboral, C.7. Técnico/a especialista-Auxiliar técnico educativo, C.8. Jefe/a de cocina.

## Grupo 4

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

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, Correspondería con las categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Área de atención directa: monitor/a, técnico/a en servicios socioculturales y a la comunidad, atención socio sanitaria, etc.

Área de administración y gestión: auxiliar administrativo/a.

Área de servicios y actividades auxiliares: personal de mantenimiento y servicios: incluyendo a quienes establecen y atienden las comunicaciones interiores y exteriores, así como quienes realizan funciones auxiliares de reparto, conducción de vehículos, cocina, servicio de camareros/as, gobernante/a, etc.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales:

C.3. Monitor/a de talleres, C.4. Monitor/a de ocio y tiempo libre, D.1. Auxiliar administrativo/a, D.2. Auxiliar de clínica, D.3. Controlador/a-TAI.

D.4. Cocinero/a, D.5. Gobernante/a, /a, D.7. Oficial/a de mantenimiento.

#### Grupo 5

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

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, Correspondería con las categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

Área de atención directa: auxiliar de apoyo.

Área de administración y gestión: personal auxiliar: con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar.

Área de servicios y actividades auxiliares: personal auxiliar: con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como vigilancia de las instalaciones, control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, conserjería, recepción de visitas, etc.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales:

D.8. Pinche, auxiliar cocina/comedor, D.9. Conserje, D.10. Empleado/a del servicio de limpieza/lavandería, D.11. Auxiliar de apoyo, conductor.

#### TÍTULO IV

### Contratación, Formación y Prevención de Riesgos Laborales

#### CAPÍTULO I

#### Contratación

##### Artículo 23. *De la contratación en general.*

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito y triplicado, y quedarse un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y con entrega a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, la copia básica del mismo.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento. Así como lo recogido en el presente convenio colectivo.

##### Artículo 24. *Modalidades de contratación.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

#### *Contratación indefinida*

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

El personal admitido en la Entidad sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la Entidad.

A los supuestos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

Para facilitar el empleo estable en el sector, la Entidad cuando tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar este tipo de contrato.

El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, siendo la duración del periodo de prueba de un año.

No podrá concertar este tipo de contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la Entidad que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

### *Contratación temporal*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Para obra o servicio determinado.

Cuando se contrate al trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la Entidad, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios, subvenciones, contratos, licitaciones y otras formas de contratación que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente.

Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contratos.

2. Por circunstancias excepcionales de la producción.

Este contrato de trabajo, estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será, en total, de 12 meses, en un periodo no superior a 18, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez.

3. Por interinidad o sustitución.

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

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 periodo de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos.

4. Contrato en prácticas.

Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El período de prueba, no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y dos meses para titulados superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la Entidad entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que constará la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador/a continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la Entidad no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador o trabajadora será la fijada para su categoría profesional en el presente convenio colectivo.

En lo no establecido en el convenio colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

#### 5. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El número máximo de contratos para la formación que la Entidad podrá realizar será del 10% de la plantilla.

Este contrato se podrá concertar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 75%, durante el primer año o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio.

Los trabajadores o trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno ni trabajos a turnos.

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador o trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la Entidad no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será proporcional al tiempo de trabajo efectivo conforme a lo establecido para su categoría profesional en el presente convenio.

En lo no establecido en el convenio colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25. *Contrato de relevo.*

La Entidad podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras 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 al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la Entidad contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador/a relevado.

En el caso de que el trabajador/a relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La Entidad ampliará simultáneamente la jornada al trabajador/a contratado de relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a desarrollar las funciones que hubiera venido realizando bajo la modalidad contractual que para el supuesto cuestionado pudiera corresponder siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la Entidad.

#### Artículo 26. *Período de prueba.*

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

- a) Personal de los grupos 1 y 2: Seis meses.
- b) Personal de los grupos 3 y 4: Dos meses.
- c) Personal del grupo 5: Un mes.

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

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

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

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

#### Artículo 27. *Reserva de plazas para personas con discapacidad.*

La Entidad reservará el 2 % de puestos de trabajo a personas con discapacidad, a tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

#### Artículo 28. *Conversión en Contrato Indefinido.*

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos, con las mismas o diferentes modalidades contractuales, adquirirán la condición de trabajadores fijos de conformidad con la legislación vigente.

Al personal no contratado como fijo, al acceder a esta condición se le computará como antigüedad la marcada en su primer contrato con la Asociación.

## CAPÍTULO II

### Ceses y finiquitos

#### Artículo 29. *Cese voluntario.*

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un periodo de antelación mínimo de 15 días. En el caso de coordinadores, directores, responsables de área este plazo será de 30 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre que quede demostrado la imposibilidad del preaviso.

## Artículo 30. *Finiquito.*

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

## Artículo 31. *Comunicación del despido y finalización del contrato.*

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

## Artículo 32. *Suspensión de los contratos. Aspectos básicos.*

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

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

Serán causa de suspensión:

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

## Artículo 33. *Extinción de los contratos. Aspectos básicos. Causas.*

La extinción del contrato significa la terminación de la relación laboral entre la Asociación y el trabajador.

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

- Mutuo acuerdo, entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra y servicio objeto del contrato.
  - Cese Voluntario del trabajador.
  - Voluntad del trabajador por causas justificadas.
  - Muerte.
  - Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

- Jubilación del Trabajador.
- Extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza Mayor que imposibilite el trabajo.
- Despido Colectivo.
- Causas Objetivas legalmente establecidas.
- Despido Disciplinario.
- Aquellas otras que se pudieran establecer en las disposiciones legales existentes durante la vigencia de este Convenio.

#### Artículo 34. *Extinción de los contratos por causas objetivas.*

En caso de cierre de centros o reducción de puestos de trabajo por causas objetivas, se creará una comisión de reubicación formada por una representación del Comité Intercentros y por parte de la Asociación, que fijará las vacantes y forma de cobertura de las mismas para la posible reubicación de los trabajadores afectados.

Cuando exista esta situación, Asociación Centro Trama informará a la representación unitaria de los trabajadores de las plazas disponibles, al objeto de que los trabajadores afectados puedan solicitar por escrito las plazas en las que estarían dispuestos a ser reubicados de acuerdo a los criterios establecidos en el presente Convenio Colectivo.

En dicha comisión, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

Estarán incluidos todos los trabajadores del centro de trabajo, programas y servicios del afectado que al menos tengan 6 meses de antigüedad en la Asociación.

Quedarán incluidos en el presente proceso los trabajadores del centro afectado por las circunstancias que motiven las causas objetivas, que hayan sido trasladados a otros centros de la Asociación en los últimos tres meses a contar desde las modificaciones que se produzcan.

El criterio objetivo utilizado para la cobertura de las vacantes de otros centros, programas o servicios será el de la antigüedad.

En caso de no existir suficientes vacantes se realizará una bolsa nominal cuya vigencia será de un año, que incluirá a los trabajadores afectados, los cuales tendrán preferencia en el llamamiento a los procesos de selección que se produzcan para cubrir las plazas temporales o vacantes en cualquier centro, programa o servicio de la Asociación, salvo renuncia expresa del mismo. En caso de que el trabajador renunciase a participar en alguno de los procesos a los que fuese llamado perderá el derecho reconocido en el presente artículo.

Siguiendo el Artículo 52 letra e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 12/2001, para trabajadores indefinidos se considerará como causa de despido objetiva la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo, en los supuestos de los distintos centros, programas o servicios que Asociación Centro Trama tenga suscritos con las distintas Administraciones Públicas.

### CAPÍTULO III

#### Formación y Prevención de Riesgos Laborales

#### Artículo 35. *Principios Generales. Objetivos de la Formación.*

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

1. De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente

y relacionadas con el desarrollo de las funciones para las que fueron contratadas, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Centro Trama u otros organismos. Quedando redactado, actualmente en su apartado 3 de la siguiente manera: «los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Entidad tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Entidad, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la Entidad a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

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

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

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

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

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

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

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

Los criterios de selección para la asistencia a cursos en las acciones formativas a las que se refiere el presente artículo serán los establecidos a tal efecto en el Real Decreto 395/2.007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación



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

#### Artículo 37. *Adhesión a los acuerdos de Formación.*

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

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

#### Artículo 38. *Permisos individuales de Formación.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos contenidos tanto en el IV Acuerdo Nacional de Formación, como en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

#### Artículo 39. *Certificado de Asistencia y Aprovechamiento.*

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

#### Artículo 40. *Comisión Paritaria de Formación.*

Participación: La participación de la representación sindical se realizará a través de la Comisión Paritaria de Formación.

Composición: Esa Comisión estará compuesta por seis miembros, tres por la parte social y tres por la parte de la Asociación, todos ellos con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical. Están legitimados para formar parte de la Comisión de Formación únicamente los integrantes de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Funcionamiento:

1. El funcionamiento de la Comisión Paritaria de Formación se regirá por el reglamento vigente de la misma.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Formación se adoptaran siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Centro Trama y representación sindical, firmantes del Convenio, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

3. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria de Formación inicialmente los locales de la oficina de la Asociación en Madrid, C/ Francisco de la Fuente 3, 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 la recepción.

4. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la comisión nos remitimos al apartado Gastos y otros del presente Convenio.

5. La Comisión Paritaria de Formación elaborará o ratificará anualmente un Protocolo que recoja los criterios de tramitación, participación, justificación, asistencia, etc. de las acciones formativas dependientes de la Asociación Centro Trama Tripartita.

Funciones: Siguiendo el estudio pormenorizado de las necesidades formativas, elaborado desde el Departamento de Formación de la Asociación, esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La Comisión Paritaria de Formación, en el caso de las acciones formativas que se realicen a cargo del crédito que se gestiona por medio de la Asociación Centro Trama Tripartita, participará en la parte del Plan de Formación de la Asociación Centro Trama que verse sobre tal tipo de acciones.

2. Seguimiento y control de la correcta aplicación de los acuerdos adoptados sobre Formación.

3. Participará en la parte del Plan de Formación de Asociación Centro Trama en la que se contengan las acciones formativas a realizar con cargo al crédito del que se dispone a través de la Asociación Centro Trama Tripartita para la Formación en el Empleo, e igualmente participará en las posibles revisiones de esa parte del mismo.

En el resto de las acciones formativas que no se realicen de forma subvencionada por la Asociación Centro Trama Tripartita para la Formación en el Empleo, la Comisión Paritaria de Formación deberá ser informada a cerca de la elaboración y calendarización de la parte del Plan de Formación de la Asociación Centro Trama que contenga las referidas acciones formativas.

4. Participará en la fijación de los criterios de selección de los participantes en las diferentes acciones formativas.

5. Seguimiento y evaluación de la aplicación de la parte del Plan de Formación que contiene acciones formativas financiadas con cargo al crédito que se gestiona con la Asociación Centro Trama Tripartita para la Formación en el Empleo.

6. Facilitará la adecuación de las acciones formativas a impartir a los trabajadores para propiciar su habilitación profesional acorde a la legislación vigente.

7. Velará por la actualización, reciclaje y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.

8. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Paritaria de Formación.

9. Evaluará, regulará y dictaminará sobre las solicitudes de los permisos individuales de formación.

10. Así mismo elaborará un protocolo para el disfrute efectivo del crédito horario de formación retribuida señalado en el art. 23 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores. Dicho protocolo establecerá los procedimientos para tramitar las solicitudes así como un catálogo con los criterios, los tipos de cursos y los planes formativos válidos para poder participar y disfrutar de los citados permisos retribuidos de formación. Adaptará en su caso aquellas modificaciones legislativas que sobre esta materia se produzcan.

#### Artículo 41. *Principios Generales en Seguridad y Salud Laboral: Información a los trabajadores.*

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

Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

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

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

Asimismo, la 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.

#### Artículo 42. *Vigilancia Específica de la Salud.*

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 43. *Evaluación de Riesgos Laborales.*

En cumplimiento del deber de protección, la Asociación deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Asociación realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud

de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencias y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la citada Ley.

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que hayan podido evitarse. Es el instrumento fundamental de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, considerado un medio y nunca un fin y va a permitir a Asociación Centro Trama tomar decisiones sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo en sus tres vertientes de seguridad, ergonomía y psicología e higiene.

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

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

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

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

#### Artículo 44. *Formación a los trabajadores.*

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

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

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

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

establecerán los cauces a través de los cuales los delegados de prevención de los centros de trabajo puedan formular las sugerencias e ideas que estimen convenientes para el diseño de la antedicha formación.

**Artículo 45. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.***

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

Los trabajadores, no serán empleados 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 mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la Asociación Centro Trama.

**Artículo 46. *Planes de Autoprotección.***

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

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

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

Los manuales de autoprotección de los diferentes centros se desarrollarán de acuerdo con la Orden Ministerial del 29 de noviembre de 1984 por la que se aprueba el modelo de Manual de Autoprotección publicado por la Dirección General de Protección Civil.

**Artículo 47. *Delegados de Prevención.***

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

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

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

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

*Artículo 48. Formación de los Delegados de Prevención.*

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

La formación se deberá facilitar por la Asociación Centro Trama por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

*Artículo 49. Derecho de acceso a la Información y Sigilo Profesional de los Delegados de Prevención.*

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

En atención a la confidencialidad de los datos contenidos en las copias referidas en el apartado anterior, y en especial la de aquellos datos cuyo contenido está directamente relacionado con la intimidad de los trabajadores por aplicación de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Título II de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y en la normativa concordante, les es de aplicación a los Delegados de Prevención el deber de sigilo, depósito, custodia y guarda que le impone el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 62 y 65 del Estatuto de los Trabajadores en relación por un lado con la información y datos a los que tienen acceso como consecuencia de su actuación en el centro de trabajo en calidad de delegado de prevención, y por otro lado en relación con el soporte físico en papel en el que se contiene la copia referida.

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

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

*Artículo 50. Obligaciones del trabajador en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

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

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

Artículo 51. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

Dada la dispersión de los centros de trabajo de Centro Trama afectados y, para garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la Asociación Centro Trama y el mejor cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, el ámbito geográfico de representación abarcará todo el territorio nacional.

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

La Asociación Centro Trama facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

- Composición: Este Comité estará compuesto por seis miembros, tres por la parte social y tres por la parte de la Asociación Centro Trama, todos ellos con sus respectivos suplentes.

- Ámbito de Actuación: Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de Centro Trama, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la LPRL a los Delegados de Prevención a nivel de centro de trabajo, entenderán de todos los asuntos relacionados con la prevención en todos los centros de trabajo de Centro Trama afectados por este Convenio Colectivo y que expresamente reconoce la citada Ley a los Delgados de Prevención.

- Funciones: Por el presente Convenio se establecen las siguientes funciones para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Asociación Centro Trama. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Asociación Centro Trama la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- c) Participará en la elaboración de los planes anuales de prevención de riesgos laborales.

- d) Será función del Comité, todas las que no hayan sido enumeradas y les vengan atribuidas por ley.

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

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos tanto globalmente en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
3. Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral serán informados y consultados sobre cualquier implementación de protocolos o de cualquier normativa que la Asociación Centro Trama quiera aplicar, regular o modificar y participarán de su puesta en práctica.

Funcionamiento:

I. La constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se hará dentro de los treinta días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Este Comité se reunirá trimestralmente (artículo 38.3. LPRL) o a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

II. Los acuerdos del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Centro Trama y representación sindical, para adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión del Comité más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

III. Se señala como domicilio del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral inicialmente los locales de la oficina principal de la Asociación Centro Trama en Madrid calle Francisco de la Fuente número 3. La organización que aporta el domicilio del Comité será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.

Sigilo: los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Centro Trama estarán sometidos a lo dispuesto en el artículo 65.2 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 37 de la LPRL en cuanto a sigilo profesional debido y respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones y competencias.

## TÍTULO V

### Jornada, vacaciones y estructura retributiva

#### CAPÍTULO I

##### Jornada

Artículo 52. *Jornada máxima y distribución horaria.*

Para los años de vigencia del presente convenio se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1771 horas. La distribución de este cómputo anual será equivalente en su distribución semanal a 39 horas.



## Artículo 53. *Adaptación de jornada en periodo estival.*

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo, durante el periodo de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, la dirección de la Entidad podrá realizar, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras una acomodación de la jornada partida a jornada continua.

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

## Artículo 54. *Descanso semanal.*

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

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

## CAPÍTULO II

### Vacaciones

## Artículo 55. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 23 días laborales. Estas vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada o de forma partida en periodos mínimos de 5 días laborales consecutivos y con un máximo de tres fracciones anuales. En todo caso, a todo el personal se le garantizará un mínimo de 10 días laborales continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre. La fijación del periodo vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

Las vacaciones se computarán y disfrutaran del 01 de enero al 31 de diciembre con independencia de la fecha en la que haya dado comienzo la subvención, concurso, concierto, contrato, convenio, contrata o cualquier otra forma de contratación administrativa a la que tenga vinculado el contrato laboral.

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

## Artículo 56. *Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o permiso de maternidad.*

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Entidad al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Artículo 57. *Calendario laboral.*

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

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

Una vez negociado el calendario así como sus modificaciones, será firmado por ambas partes haciéndose entrega de copia a la representación de los trabajadores del centro de que se trate.

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

En lo relativo a lo que establece el artículo 34.2 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan someter a los representantes de los trabajadores la aplicación, en caso de necesidad, de la distribución irregular de la jornada. En defecto de pacto, la Entidad podrá distribuir de manera irregular la distribución de la jornada un 5% según convenio sectorial.

### CAPÍTULO III

#### Estructura retributiva

Artículo 58. *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.

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

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

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

En el anexo 2 que se acompaña al presente convenio se establecen las tablas salariales para el año 2014. Se aplicaran los mismos porcentajes pactados a los conceptos de antigüedad, nocturnidad, festividad y complemento específico.

Artículo 59. *Salario base.*

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores y 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 60. *Antigüedad.*

Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido. Todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad de 15'15 euros para el año 2012, de 15,38 euros para el año 2013 y 15'76 euros para el año 2014. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento.

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

Artículo 61. *Complemento de nocturnidad.*

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

Artículo 62. *Complemento de festividad.*

Todo trabajador o trabajadora que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores percibirá, una compensación equivalente al 10% sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o en su defecto, a una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual. Siempre que no se hubiera formalizado un contrato específico para dar cubrir la citada contingencia.

Artículo 63. *Complemento específico.*

Este complemento salarial, no consolidable, de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral únicamente en centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto. Su cuantía será la establecida en el anexo 2.

Los trabajadores/as que realicen su actividad en programas de medidas judiciales en medio abierto percibirán un complemento salarial de 10,00 euros mensuales a partir de la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado», 10,15 euros para el año 2013 y de 10,40 euros mensuales para el año 2014.

Artículo 64. *Complemento de dirección.*

1. Los trabajadores y trabajadoras a los que la Entidad les encomiende funciones de carácter directivo dentro del centro percibirán el complemento de dirección según lo establecido en la tabla siguiente:

Director-Coordinador/a de programa : 150 euros.

Director/a de centro residencial: 200 euros.

Director/a de centro de internamiento: 250 euros.

Estas cantidades se percibirán por doce mensualidades.

2. El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice. Se incluye en este concepto la necesidad de disponibilidad y la responsabilidad que se requieren para el desarrollo de los puestos de Coordinación y Dirección.

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

4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección/ coordinación y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal mientras ejercite el cargo.

5. No obstante, los cargos de dirección mencionados no podrán ser retribuidos en concepto de salario base y, en su caso, complemento específico en cuantías que sean inferiores a las establecidas en las tablas salariales del presente convenio para el grupo profesional 2.

#### Artículo 65. *Cláusula de revisión salarial.*

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se producirá una revisión anual de las Tablas Salariales.

A los efectos previstos en el presente artículo, el competente para la negociación y acuerdo con la representación de la Asociación Centro Trama será el Comité Intercentros, el cual podrá decidir el concepto o conceptos en los que será repercutida la correspondiente subida salarial al año vencido a aplicar a las Tablas Salariales.

#### Artículo 66. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

#### Artículo 67. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes, dada la situación general de empleo y para promover las políticas de fomento de nuevas contrataciones acuerdan la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente respecto a la hora ordinaria correspondiente. El valor de la hora ordinaria se calcula con la siguiente fórmula: salario base anual, más el complemento específico, si lo hubiere, por catorce pagas, dividido por la jornada anual del trabajador o trabajadora.

#### Artículo 68. *Cobro durante el periodo de incapacidad temporal.*

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

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

## CAPÍTULO IV

### Gastos y otros

#### Artículo 69. *Gastos.*

En los casos en los que la Entidad no provea al trabajador/a directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento generados por razones laborales, la Entidad abonará el importe de dichos gastos. La acreditación implica la presentación de facturas.

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

Media dieta: 12 euros.

Dieta completa sin pernoctar: 24 euros.

Dieta completa pernoctando: 74 euros.

#### Artículo 70. *Gastos por uso de vehículo propio.*

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la Entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,19 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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

#### Artículo 71. *Utilización de medios de transporte.*

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

Transporte Público.

Vehículo de la Entidad.

Vehículo propio (solo previo consentimiento del trabajador).

El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas.

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

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

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

## CAPÍTULO V

### **Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico**

#### Artículo 72. *Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.*

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

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

#### Artículo 73. *Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras.*

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

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

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

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

## TÍTULO VI

### Licencias y Excedencias

#### Capítulo I

#### Licencias

##### Artículo 74. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.
- b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.
- c) Hasta tres días laborables por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cuatro días laborables. 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 primer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
- h) Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.

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

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

**Artículo 75. *Licencias no retribuidas.***

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

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

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

Estas licencias mantendrán el contrato en suspenso, sin retribución.

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

**Artículo 76. *Pausas y reducción de jornada de lactancia.***

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de ½ hora.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un período de 15 días naturales debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, debiendo informar, por escrito, a la Entidad con un plazo de 15 días de antelación.

**Artículo 77. *Maternidad.***

La Entidad estará lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y normativa posterior que la desarrolle.

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

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

**Artículo 78. *Embarazo en situación de riesgo.***

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

La trabajadora que se encuentre embarazada deberá informar a la Entidad y presentar el certificado médico. En el caso de que dicha trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la Entidad no pudiese minimizarlo, o bien ofrecer un puesto alternativo no contraindicado y con las mismas condiciones económicas, regresando a su puesto una

vez que finalice la causa que motivó el cambio, o no fuese organizativamente posible, la trabajadora podrá solicitar a la mutua de la Entidad la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo (Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo). En todo caso, la trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo perjudiciales en su situación.

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

#### Artículo 79. *Descanso paternal.*

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

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

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la Entidad y el trabajador. El trabajador deberá comunicar al empresario/a con una antelación mínima de 15 días (20 nosotros).

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

#### Artículo 80. *Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

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

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

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

#### Artículo 81. *Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

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



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

## CAPÍTULO II

### Excedencias

#### Artículo 82. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

4. Se podrán solicitar excedencia voluntaria de una duración mínima de un mes y máxima de seis meses para asuntos propios. La concesión de la excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio, cursando la solicitud con treinta días de antelación, y comprometiéndose la Entidad a dar respuesta en un plazo máximo de quince días. El trabajador o trabajadora que se acoja a esta excedencia deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la Entidad y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo después de agotada la anterior. Esta excedencia tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y no computa a efectos de antigüedad. Este supuesto no es prorrogable.

Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna. Tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de un año para los supuestos contemplados en el punto 2 y punto 3.

Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a fecha de su inicio, excepto en el supuesto contemplado en el punto 2 en el cual por causa demostrable podrán ser concedidas de modo inmediato y en el punto 3 que se solicitará con una antelación de 15 días.

#### Artículo 83. *Excedencia forzosa.*

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

- a) Por designación o elección para un cargo público o sindical.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Cualquier otra que legalmente se establezca.

## Artículo 84. *Reincorporación por fin de excedencia.*

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

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

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

## Artículo 85. *Violencia de género.*

La Entidad estará lo regulado en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

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

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

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

El traslado o el cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

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

A los efectos del artículo 52 d) del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

## Artículo 86. *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 sobreeséda o se emita sentencia firme absoluta.

## TÍTULO VII

**Mejoras sociales y para la igualdad****Artículo 87. *El acoso sexual y el acoso moral.***

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

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

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

**Artículo 88. *Ropa de trabajo.***

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

**Artículo 89. *Manutención.***

El personal encargado de la supervisión educativa de los usuarios en horario de comidas tendrá derecho a la manutención en el propio centro de trabajo, sin coste alguno para el trabajador o trabajadora, cuando la concesión del servicio de cocina sea gestionada por la Entidad directamente.

**Artículo 90. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.***

La Entidad deberá contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la Entidad.

La Entidad deberá disponer de dichas pólizas en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este convenio, y notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

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

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

Capital asegurado en caso de muerte: 6.000 euros.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 12.000 euros.

**Artículo 91. *Comisión Paritaria de Igualdad.***

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

Dicha Comisión revisara y adecuara el Plan de Igualdad existente, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a

través del cual se respete la igualdad de trato y de oportunidades adoptándose medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales deben ser negociadas y acordadas con la representación de todo el personal en la forma que se determina en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su capítulo III.

La Comisión Paritaria trabajará y acordará dicho Plan de Igualdad en un periodo no superior a seis meses desde su constitución una vez aprobado y publicado el presente Convenio Colectivo. En el momento de su constitución los miembros dispondrán los datos, documentación y estadísticas necesarias para este fin.

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

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

## TÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 92. *Derechos sindicales.*

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

- a) Ser informado de las sanciones graves y muy graves, impuestas en su centro de trabajo.
- b) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas antes el empresario/a y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Entidad, con las particularidades previstas en la ley.
- e) Los delegados/as de comité y los delegados/as de personal, en su caso, dispondrán, para la negociación colectiva de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de la función negociadora, durante el tiempo que duren dichas negociaciones.
- f) Se dispondrá en aquellas centros de trabajo que por sus características lo permitan, un Tablón de anuncios, de dimensiones suficientes y ubicados en sitios accesibles para los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa la colocación de los avisos y comunicaciones que haya de efectuar.
- g) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

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

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

#### Artículo 93. *Asambleas.*

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

#### Artículo 94. *Acumulación de horas sindicales.*

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

#### Artículo 95. *Secciones sindicales.*

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

Las secciones sindicales tendrán derecho a:

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

A la utilización de espacio adecuado para desarrollar sus actividades en las Entidad con más de 250 trabajadores.

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

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

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

## CAPÍTULO I

**Comité Intercentros**Artículo 96. *Comité Intercentros.*

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

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

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

Otras funciones del Comité Intercentros serán:

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

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

Los miembros del Comité Intercentros elegirán a un Presidente y a un secretario, cuyas funciones se recogerán en un reglamento de funcionamiento interno, a realizar dentro de los tres primeros meses de la constitución legal del Comité, en todo caso el Presidente tendrá la representación legal del Comité Intercentros y el Secretario será el encargado de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación del Comité Intercentros.

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

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

## TÍTULO IX

**Flexibilidad interna**Artículo 97. *Medidas de flexibilidad interna.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por

acuerdo entre la Entidad y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder previo desarrollo de un periodo de consultas conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la Entidad, las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, sea este de sector o de empresa, 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.

Se entiende que existen causas económicas cuando de los resultados de la Entidad se desprenda una situación económica negativa, en tales casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que existen causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se entiende por causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo personal o en el modo de organización.

Se entiende por causas productivas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en los servicios, programas o recursos que la Entidad desempeña.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la Entidad, la intervención como interlocutores corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La Entidad tendrá que aportar la documentación que acredite la causa alegada.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presume que concurren las causas justificativas alegadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Entidad y su duración, y podrá prorrogarse mientras se mantenga la causa que los motivó, siempre que no vaya más allá de la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a servicios, centros o programas de trabajo de la Entidad situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en el plazo no superior a veinticinco días a

contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO X

### Régimen disciplinario

Artículo 98. *Régimen disciplinario y graduación de faltas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

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

8. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

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

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

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

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

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

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



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

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

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

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

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

11. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

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

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

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

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

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

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

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

6. Permitir que fumen los menores del servicio.

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

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

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

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20. La presentación extemporánea del parte de alta en las 24 horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

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

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

#### Artículo 99. 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 30 días.

Despido.

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

#### Artículo 100. Tramitación y prescripción.

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

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

En el caso de faltas muy graves la Entidad podrá imponer la sanción de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente sumario.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados/as, la sección sindical o el trabajador/a no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

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

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

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

En aras de contribuir a la viabilidad económica de la entidad así como al mantenimiento y estabilidad de la actual plantilla de trabajadores de la asociación Centro Trama y tras el estudio de la situación económica en la entidad se pacta que la aplicación de la retroactividad económica reflejada en el artículo 4 del presente convenio no sea de aplicación a los siguientes centros y programas que se detallan a continuación, abonándoseles a dichos trabajadores los efectos económicos de este convenio a partir del día 1 de enero de 2014.

Programa de medio abierto PPDO Asturias.  
Centro de día para menores y adolescentes con problemas de integración social.  
Atención integral a la familia.  
Intervención y apoyo en el medio/menores infractores sin responsabilidad penal  
PPDO Asturias.  
Programa de medidas extrajudiciales PPDO Asturias (Justicia).  
Centro especializado de intervención en abuso sexual infantil.  
Aplicación de medidas alternativas al internamiento de menores en conflicto social  
MSSSI (Ourense).  
Centro municipal integral de atención a la familia Ayto. Ciempozuelos.  
Aplicación de medidas alternativas al internamiento de menores en conflicto social  
MSSSI (Madrid).  
Programa integral para personas con especiales dificultades de integración MSSSI.  
Muévete cuatro pueblos Comunidad de Madrid.  
Orientación y atención psicológica en el distrito de Usera Ayto. Madrid.  
Alojamiento social para personas en situación de grave exclusión social Ayto. Alcalá de Henares.  
Pantueña psicológico mancomunidad Pantueña.  
Servicio de ayuda a domicilio Ayto. Villalbilla.  
Intervención, orientación y mediación y punto de encuentro familiar mancomunidad  
Mejorada.  
Centro educativo para menores con problemas de conducta MSSSI.  
Intervención psicosocial dirigido a adolescentes en riesgo de violencia y sus familias  
Ayto. Getafe.

Servicio de apoyo a la convivencia vecinal Ayto. Getafe.  
Apoyo y soporte a los acogimientos familiares MSSSI.  
Servicio de punto de encuentro familiar Ayto. Alcorcón.  
Taller de carpintería PPDO Asturias.  
Servicio de intervención con infancia y adolescencia en riesgo o conflicto social, en la Junta Municipal de Distrito Loranca, Nuevo Versalles y Parque Miraflores Ayto. Fuenlabrada.  
Parque vivo mejorada.  
Resolución de conflictos hipotecarios y familiares Ayto. Getafe.  
Intervención sanitaria en el centro de atención a drogodependientes mancomunidad Mejorada.

Disposición transitoria tercera.

Las partes acuerdan que los efectos retroactivos salariales pactados en este convenio colectivo sean abonados a los trabajadores de forma fraccionada durante el año 2014.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

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

## ANEXO 1

### Competencias generales de los puestos de trabajo

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

#### *Grupo profesional 1*

Psicólogo/a:

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

Asesoramiento y apoyo técnico a la dirección.

Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.

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

Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.

Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.

Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes.

Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del programa individualizado del menor/joven.

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

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 menores/jóvenes.

Médico/a. Psiquiatra:

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

Abogado/a:

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

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

Ingeniero/a en informática:

Competencias: Desempeña el diseño y supervisión, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos de la entidad.

Jefe/a de administración:

Competencias: Realiza las funciones de administración y gestión económica de la entidad.

Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

Profesor/a de secundaria:

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

## *Grupo profesional 2*

Graduado/a social /relaciones laborales:

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

Trabajador/a social:

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

Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.

Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de menor/joven.

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

Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de los menores.

Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el menor/joven y su entorno.

Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.

Atender las demandas de gestiones sociales de los menores/jóvenes.

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

Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.

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

Diplomado/a universitario/a de enfermería:

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

Educador/a:

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

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

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

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

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

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

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

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 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. Educación infantil. Nivel 3. (Para protección de menores de 0 a 6 años).

Técnico/a de libertad vigilada:

Competencias: Realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los y las menores en coordinación con los centros, técnicos de la administración y juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.

Participa en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social o de convivencia que los menores o jóvenes a su cargo puedan afrontar.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Maestro/a de primaria:

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores en los niveles educativos correspondientes.

Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

Mediador/a:

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

Referencia CNCP: Mediación comunitaria. Nivel 3.

### *Grupo profesional 3*

Auxiliar técnico educativo:

Competencias: Colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de los menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador/a y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstos.

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

Atiende y proporciona al igual que el resto de personal del centro o programa, los cuidados básicos y vela por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.

Elabora y rellena todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones participa en la elaboración de proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y de las actividades del centro o programa.

Acompaña a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo y libre en general. Durante la realización de las actividades estará acompañado y supervisado por el educador.

Referencia CNCP: Educación de habilidades de autonomía personal y social. Nivel 3.

Técnico/a de integración social:

Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social. Se requiere titulación de ciclo formativo de grado.

Técnico/a de integración laboral:

Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de orientación, acordes a sus cualidades y capacitación profesional, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan acceder al mundo laboral.

Colabora en el diseño de la ruta de inserción, actuando de apoyo a la integración laboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las administraciones públicas y las empresas.

Se requiere titulación de ciclo formativo de grado.

Administrativo/a/Contable:

Competencias: Desempeña tareas técnicas de tipo administrativo. Entre otras tareas: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; tratamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de estadísticas económico-financieras; imputaciones contables; redacción de correspondencia de tipo contable; taquigrafía y redacción de documentos con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite; y todas aquellas funciones propias del puesto de administrativo o de contabilidad.

Subordinado a su inmediato superior del área de administración.

Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

Jefe/a de cocina:

Competencias: Dirige a todo el personal de la cocina.

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

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

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

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

#### *Grupo profesional 4*

Monitor/a de talleres:

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

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

Referencia CNCP: Nivel 2.

Monitor/a de ocio y tiempo libre:

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



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

Auxiliar de gestión administrativa:

Competencias: Desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Subordinado a su inmediato superior del área de administración. Referencia CNCP: Actividades de gestión administrativa. Nivel 2.

Auxiliar de clínica:

Competencias: Realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico/a o psiquiatra de la propia entidad o del centro de salud asignado.

Referencia CNCP: Cuidados auxiliares sanitarios. Nivel 2.

Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo:

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

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

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

Referencia CNCP: Vigilancia y seguridad privada. Nivel 2.

Cocinero/a:

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

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

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

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

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.

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 5*

Auxiliar de servicios generales:

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

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

Empleado/a de servicios domésticos:

Competencias: Atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas.

Realiza tareas de servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

3. Conductor/a:

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

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Nivel 2. Conducción de autobuses. Nivel 2.

## ANEXO 2

### Tablas salariales

Para el año 2014 el cobro de las tablas salariales y conceptos retribuidos del II CERJPT y para el año 2013 el abono con efectos retroactivos a los trabajadores, no incluidos en la disposición transitoria segunda, de las tablas salariales Fijadas por dicho convenio en 2013.

	Salario base mensual x 14	Complemento específico centro cerrado y semiabierto x 14	Bruto mensual x 14	Bruto anual protección	Bruto anual reforma
<b>Grupo profesional 1</b>					
1. Psicólogo/a . . . . .	1.383,43	353,54	1.736,97	19.368,02	24.317,58
2. Pedagogo/a . . . . .	1.383,43	353,54	1.736,97	19.368,02	24.317,58
3. Médico-psiquiatra. . . . .	1.383,43	353,54	1.736,97	19.368,02	24.317,58
4. Abogado/a . . . . .	1.383,43	353,54	1.736,97	19.368,02	24.317,58
5. Ingeniero/a informática . . . . .	1.383,43	353,54	1.736,97	19.368,02	24.317,58
6. Jefe/a administración . . . . .	1.383,43	353,54	1.736,97	19.368,02	24.317,58
7. Profesor/a de secundaria. . . . .	1.383,43	353,54	1.736,97	19.368,02	24.317,58
<b>Grupo profesional 2</b>					
1. Graduado/a social/relaciones laborales. . . . .	1.268,14	315,12	1.583,26	17.753,96	22.165,64
2. Trabajador/a social. . . . .	1.268,14	315,12	1.583,26	17.753,96	22.165,64
3. Diplomado/a universitario/a de enfermería . . . . .	1.268,14	315,12	1.583,26	17.753,96	22.165,64
4. Educador/a. . . . .	1.268,14	315,12	1.583,26	17.753,96	22.165,64
5. Técnico/a de libertad vigilada . . . . .	1.268,14	315,12	1.583,26	17.753,96	22.165,64
6. Maestro/a de primaria . . . . .	1.268,14	315,12	1.583,26	17.753,96	22.165,64
7. Mediador/a. . . . .	1.268,14	315,12	1.583,26	17.753,96	22.165,64
<b>Grupo Profesional 3</b>					
1. Auxiliar técnico educativo. . . . .	960,71	338,18	1.298,89	13.449,94	18.184,46
2. Técnico/a de integración social . . . . .	960,71	338,18	1.298,89	13.449,94	18.184,46
3. Técnico/a de integración laboral . . . . .	960,71	338,18	1.298,89	13.449,94	18.184,46
4. Administrativo/a contable . . . . .	960,71	338,18	1.298,89	13.449,94	18.184,46
5. Jefe/a de cocina. . . . .	960,71	315,12	1.275,83	13.449,94	17.861,62
<b>Grupo profesional 4</b>					
1. Monitor/a de talleres . . . . .	922,28	345,86	1.268,14	12.911,92	17.753,96
2. Monitor/a de ocio y tiempo libre. . . . .	922,28	345,86	1.268,14	12.911,92	17.753,96

	Salario base mensual x 14	Complemento específico centro cerrado y semiabierto x 14	Bruto mensual x 14	Bruto anual protección	Bruto anual reforma
3. Auxiliar de gestión administrativa . . . . .	883,85	230,56	1.114,41	12.373,90	15.601,74
4. Auxiliar de clínica . . . . .	807,00	199,82	1.006,82	11.298,00	14.095,48
5. Contralador/a-TAI-Auxiliar control educativo . . . . .	868,48	245,95	1.114,43	12.158,72	15.602,02
6. Cocinero/a . . . . .	883,85	230,56	1.114,41	12.373,90	15.601,74
7. Gobernante/a . . . . .	883,85	230,56	1.114,41	12.373,90	15.601,74
8. Conductor/a . . . . .	883,85	230,56	1.114,41	12.373,90	15.601,74
9. Oficial de mantenimiento . . . . .	960,71	338,18	1.298,89	13.449,94	18.184,46
Grupo profesional 5					
1. Auxiliar de servicios generales . . . . .	807,00	199,82	1006,82	11.298,00	14.095,48
2. Empleado de servicios domésticos . . . . .	807,00	199,82	1006,82	11.298,00	14.095,48