



I CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE MENORES LA MARCHENILLA, CENTRO GESTIONADO POR LA ASOCIACIÓN PARA LA GESTIÓN INTEGRAL (GINSO)

PREÁMBULO

En Algeciras, a ocho de mayo de dos mil siete, reunida la Comisión Negociadora del 1º Convenio Colectivo del Centro de Menores La Marchenilla, Centro gestionado por la Asociación para la Gestión de la Integración Social (en adelante GINSO), compuesta ésta por la representación de GINSO (como entidad sin ánimo de lucro) y la representación social (como trabajadores/as), previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

La parte sindical está compuesta en proporción a la representatividad sindical alcanzada en las elecciones sindicales para la composición del Comité de Empresa de este Centro: siendo por el Grupo Independiente, 4 miembros; por Comisiones Obreras (CCOO), 3 miembros; y por la Unión General de Trabajadores (UGT), 2 miembros.

Componen la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

Por la parte sindical:

- Dña. María del Carmen Camacho García (representante de CCOO).
- Dña. Julia Guerra (representante de CCOO).
- D. Daniel Ruiz Sánchez (representante de CCOO).
- D. Francisco Javier Álvarez Sánchez (representante de UGT).
- D. José María Guerrero Foncubierta (representante de UGT).
- D. Juan Román Buendía (representante de Grupo Independiente).
- Dña. Lourdes Recalde Brioso (representante del Grupo Independiente).
- D. David Gutiérrez Cantero (representante del Grupo Independiente).
- D. Kristian Márquez Jiménez (representante del Grupo Independiente).

Por la parte de la Asociación:

- D. Alfredo Santos García.



- D. Enrique Tuñón Serrano.
- D. Antonio Castillo Talaverón.
- Dña. Isabel Fernández López.
- D. Juan José Alonso Paniagua.

Título I. Ámbitos Y Disposiciones Generales

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional

Quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio las actividades realizadas por la Asociación GINSO, como asociación especializada en la gestión e integración social de los menores sometidos a medidas de internamiento en régimen cerrado y semiabierto y de internamiento terapéutico, dentro del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, por la que se regula la responsabilidad penal de los menores, y de cuantas otras medidas en un futuro se le puedan asignar en esta materia.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en toda la Comarca del Campo de Gibraltar (Cádiz).

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio afectará al conjunto de los trabajadores/as vinculados mediante relación contractual laboral con la Asociación GINSO en la Comarca del Campo de Gibraltar (Cádiz), conforme la legislación laboral vigente, quedando a salvo aquellas empresas o asociaciones que estuvieran afectadas por el ámbito de aplicación de otro Convenio y expresamente:

- El Personal Subcontratado: Este personal se regirá por el Convenio aplicable a su empresa. A este respecto, la Asociación GINSO, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado por el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.
- Personal de las administraciones y servicios de titularidad pública que puedan realizar en un futuro sus funciones dentro de la Asociación GINSO y estén adscritos al Centro o a otro recurso educativo dentro del ámbito territorial.
- Aquellos menores internados que mantengan una relación de carácter laboral en los distintos talleres productivos de este Centro, que estarán sujeto a lo dispuesto en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral



de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales, aplicable en los centros específicos para menores infractores de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o, en su defecto, por la normativa que sea aplicable.

- El Voluntariado Social; entendiéndose por Voluntariado la definición otorgada por la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (BOE 17/01/1996) así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

Artículo 4. Ámbito Temporal

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz», teniendo carácter retroactivo con fecha 1 de enero de 2007.

2. La vigencia del Convenio será hasta el 31 de Diciembre de 2008, prorrogándose automáticamente por períodos de un año a falta de denuncia de cualquiera de las partes.

Artículo 5. Procedimiento De Denuncia

1. La denuncia del Convenio deberá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia

o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La denuncia, sea total o parcial, se realizará de manera escrita ante las partes firmantes y la autoridad laboral competente. 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.

3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del presente Convenio, tanto en sus cláusulas obligacionales como en sus cláusulas normativas.

Artículo 6. Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.

Se respetarán como derechos económicos adquiridos, las condiciones económicas más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as, incluyendo las retribuciones y cualquier otra mejora de carácter social, que antes de la entrada en vigor de este Convenio estuvieran vigentes y se conservarán como derecho



«ad personam», no siendo absorbibles, compensables ni revalorizables.

Artículo 7. 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 8. Comisión Paritaria

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

2. Previo a la vía administrativa o judicial, y ante situaciones de desacuerdo notorio o conflicto en la Comisión Paritaria, las partes convienen acudir sin vinculación y someter tal discrepancia al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 9. Composición De La Comisión Paritaria.

Se designará una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, formadas por 3 miembros por la parte social y 3 por parte de la entidad, independientemente de los asesores jurídicos y sindicales que cada parte designe. 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.

Artículo 10. Funcionamiento De La Comisión Paritaria.

1. La constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los 30 días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

2. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

3. La Comisión Paritaria fija su domicilio a efectos de recepción de consultas en la dirección del Centro de Menores La Marchenilla, Carretera Nacional 340, kilómetro

99, Código Postal 11930, Algeciras (Cádiz).

4. La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

5. Como trámite que será previo y obligatorio a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria todas las 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, 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 el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido:

- a) Exposición del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

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

7. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 15 días naturales, salvo que exista imposibilidad justificada. Las partes facilitarán en el plazo máximo de 15 días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias. El plazo de resolución será de 30 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. Cuando se trate de interpretación de este Convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo. Los acuerdos serán publicados en el Centro, 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.

9. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requieren, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes.

10. Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones que se les convoque, siendo este tiempo computado dentro de la jornada laboral y como tiempo trabajado.

Título II. Organización Del Trabajo

Capítulo I. Principios Generales De Organización Del Trabajo

Artículo 11. Principios Generales De Organización Del Trabajo.

1. La organización técnica y práctica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Asociación GINSO y su personal directivo, que 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/as en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa de aplicación. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) 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.
- b) La racionalización y mejora de los procesos educativos.
- c) La valoración de los puestos.
- d) La profesionalización y promoción.
- e) La formación y reciclaje del personal.

2. El trabajador está obligado a cumplir lo estipulado en los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a las órdenes e instrucciones de la Asociación GINSO en el ejercicio regular de sus facultades directivas, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el propio Estatuto de los Trabajadores o en este Convenio Colectivo, ya sean de ejercicio directo o a través de sus representantes legales.

Capítulo II. Movilidad Geográfica Y Funcional

Sección Primera

Movilidad geográfica



Artículo 12. Principios Generales Sobre La Movilidad Geográfica

La Asociación GINSO, por cuestiones organizativas, económicas, técnicas o de producción, podrá acordar la movilidad geográfica de los trabajadores de este Centro a otro que igualmente gestione. Este procedimiento se ajustará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Procedimiento De La Movilidad Geográfica

1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de su efectividad, salvo que concurren supuestos de fuerza mayor, en cuyo caso el plazo se reducirá a 5 días naturales. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto.
3. El traslado se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador afectado, por lo que la Asociación GINSO deberá abonar las dietas y gastos de viaje correspondientes, atendiendo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título VIII de este Convenio, que lleva la denominación de «Gastos y otros». Si el alojamiento es proporcionado por la Asociación GINSO, se entenderá que el gasto de la dieta sería, en todo caso, sin abono de la pernocta. En concepto de compensación, se establece un complemento durante el tiempo que dure el desplazamiento de una cuantía de 300 euros mensuales.
4. Los trabajadores/as desplazados tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables en su domicilio de origen, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje.
5. En los traslados colectivos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
6. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia y el otro fuera trabajador también de la Asociación GINSO, el cónyuge no trasladado tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo. De no haber puesto, tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca y se ajuste a su perfil.
7. Al efecto previsto en este artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que se hallen ligadas de modo permanente al trabajador/a con convivencia continuada y acreditada.

8. A ningún trabajador podrá aplicársele una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de 2 años desde la anterior.

Sección Segunda

Movilidad funcional

Artículo 14. 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio. La movilidad funcional se plasmará por escrito en un acuerdo, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15. Movilidad Funcional Interna Al Grupo Profesional

Si por necesidades imprevisibles de la Asociación GINSO, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría distinta dentro de su mismo grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 90 días y se le mantendrá la retribución del puesto de origen. Un trabajador/a solamente podrá desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional en caso de que este tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas por este Convenio para ejercer dicho puesto de trabajo.

Artículo 16. Movilidad Funcional Externa Al Grupo Profesional.

1. En este supuesto podremos distinguir:

A. Trabajo de nivel superior (movilidad externa ascendente): Cuando se encomiende al trabajador/a, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista esta 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 período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el interesado podrá reclamar ser clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe.

B. Trabajo de nivel inferior (movilidad externa descendente): Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la Asociación GINSO, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 30 días en un año,

manteniéndosele la retribución.

Capítulo III. Internet, Correo Electrónico Y Nuevas Tecnologías

Artículo 17. Principios Generales Sobre Internet Y Nuevas Tecnologías.

La utilización de correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas, medios técnicos y telefónicos puestos a disposición de los trabajadores/as por la Asociación GINSO, se ajustará a lo dispuesto en este Convenio Colectivo, así como a la reglamentación vigente. Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Asociación GINSO 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.

Artículo 18. Utilización Del Correo Electrónico, Internet Y Teléfono Por Los Trabajadores/As.

1. Los trabajadores/as podrán utilizar el correo electrónico, la red de la asociación, Internet y teléfonos con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.
2. Siempre que los trabajadores/as precisen hacer un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, como pueden ser envíos masivos o de especial complejidad o anexos de gran tamaño y capacidad, los trabajadores/as 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 adecuado de la Asociación GINSO.
3. No está permitido el envío en cadena de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, la llamada telefónica a líneas especiales, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.
4. El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la Asociación GINSO de las restricciones que considere oportunas en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.
5. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador/a, la Asociación GINSO 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 III. Estructura Y Clasificación Profesional

Capítulo I. Estructura Y Clasificación Profesional

Artículo 19. Principios Generales Sobre Estructura Y Clasificación Profesional

1. Los trabajadores/as que prestan sus servicios en el Centro serán clasificados en diferentes grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y áreas funcionales.
2. El grupo profesional agrupa unitariamente las categorías profesionales que necesitan para el correcto desempeño de semejantes aptitudes profesionales, formación, cualificaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.
3. La categoría profesional se define por la pertenencia a un grupo profesional y a un área funcional y recogerá de una manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo. La descripción de las categorías profesionales son las que quedan recogidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
4. Las categorías recogidas en el presente Convenio tienen carácter enunciativo y descriptivo, no suponiendo la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de actividad del Centro no lo requiere, ni en sentido contrario suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo I a cada categoría, especialidad y grupo.
5. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores/as de uno y otro sexo.
6. El Área funcional agrupa unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de los contenidos, tareas o funciones esenciales que por su naturaleza se encuentran dentro de una determinada profesión, oficio, o rama de actividad profesional.
7. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.
8. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes puestos o categorías profesionales, la clasificación



del puesto se realizará en función de las actividades propias del puesto o categoría profesional prevalente.

9. La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas, de la formación requerida y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

10. Por acuerdo entre el trabajador y la Asociación GINSO se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su categoría profesional, grupo profesional, y nivel retributivo previsto en este Convenio Colectivo.

11. La clasificación profesional, por su carácter de marco orientador y no cerrado, no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, esporádicas y limitadas en el tiempo, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales de nivel inferior.

Artículo 20. Criterios De Encuadramiento O Clasificación Profesional

1. En el ámbito de aplicación de este Convenio, el encuadramiento profesional de los trabajadores/as dentro de la estructura profesional, y su asignación a un grupo profesional viene dada por la conjunta ponderación de los siguientes factores: formación, conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad o impacto en los resultados organizacionales, mando y gestión de recursos y nivel de complejidad, sin perjuicio de otros no enunciados, siempre y cuando contribuyan a clarificar y dar coherencia a la clasificación profesional.

2. En la ponderación de los factores antes mencionados se tendrá en cuenta:

a) Formación, conocimientos y experiencia requerida para el eficaz desempeño del puesto. Para la valoración de este factor se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Para la valoración de este factor se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Para la valoración de este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad o impacto en los resultados organizacionales: Para la

valoración de este factor se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular y de la función, el impacto o nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando y gestión de recursos: Para la valoración de este factor se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas en la gestión y manejo de recursos, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Nivel de complejidad: Para la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 21. Grupos Profesionales

En el ámbito de la Asociación GINSO para este Centro se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 0	Puestos de mando y de especial responsabilidad
Grupo 1	Puestos de «Licenciados»
Grupo 2	Puestos de «Diplomados, Enseñanza Técnico Profesional [ETP] III»
Grupo 3	Puestos de «Bachillerato/COU/Enseñanza Técnico Profesional [ETP] II»
Grupo 4	Puestos de «ESO/Enseñanza Técnico Profesional [ETP] I/Certificado de Escolaridad»

Artículo 22. Grupo profesional 0

1. Se encuadran en este grupo los puestos que requieren un alto grado de formación teórica y técnica para la correcta realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, con exigencia de autonomía, iniciativa y elevada responsabilidad, en los que el impacto de un error realizado en el mismo es extremadamente perjudicial para la organización y donde los recursos (humanos, técnicos, materiales, u otros) que se gestionan son múltiples y variados. Estos puestos se definen en la estructura organizacional de la Asociación GINSO como puestos de mando y de especial responsabilidad. Por tanto, se deben encuadrar en este grupo los puestos de mando y de especial responsabilidad anteriormente mencionados, cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la Asociación.

2. Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y de especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la Dirección del Centro, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el



desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en un puesto de mando o de especial responsabilidad, el interesado podrá incorporarse a un puesto de otros grupos, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio.

3. Titulación requerida para el puesto: Titulación Universitaria preferiblemente de grado superior (Licenciatura o Ingeniería Superior), o conocimientos y experiencia que le permita desempeñar el puesto.

4. En este grupo profesional estarán encuadrados los siguientes puestos de trabajo:

- Director/a.
- Subdirector/a.
- Subdirector/a Médico.
- Coordinador/a de Educadores.
- Jefe de Equipo Técnico-Educativo.
- Jefe de Programa de Inserción Laboral.

Artículo 23. Grupo Profesional 1.

1. Este grupo profesional está integrado por puestos de elevada complejidad técnica, con objetivos globales definidos, que requieren un alto grado de formación técnica, con alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en los que el impacto de un error realizado en el mismo es extremadamente perjudicial para la organización.

En la estructura organizacional del Centro, son puestos de ejecución técnica especializada con funciones que suponen la integración, coordinación, supervisión y realización de tareas complejas y heterogéneas.

2. Corresponden a estos puestos funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del desenvolvimiento del Centro. Estos puestos podrán estar integrados en un equipo de trabajo.

3. Titulación requerida: Titulación Universitaria de Grado Superior (Licenciatura) o titulación que le permita desempeñar el puesto, así como experiencia o capacitación probada en el puesto.

4. En este grupo profesional estarán encuadrados los siguientes puestos de



trabajo:

- a) Psicólogo/a.
- b) Médico/a.
- c) Psiquiatra.
- d) Jurista.
- e) Otros: Personal Titulado de Grado Superior.

Artículo 24. Grupo Profesional 2.

1. Este grupo profesional está integrado por puestos de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Así mismo, requieren un grado de formación en gestión e intervención con contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor, donde se ejecutan especialmente los recursos a su cargo. En la estructura organizacional del Centro, son puestos de intervención directa con recursos o usuarios, con funciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as que lo desempeñen. Igualmente se caracterizan por el desempeño de puestos de trabajo consistentes en la ejecución de programas y actividades de trato directo con los menores que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, siendo su responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática. Estos puestos podrán estar integrados en un equipo de trabajo.

2. Corresponde a estos puestos funciones que consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada, incluyendo la realización de tareas complejas y de impacto, desarrollo de programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración. Podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del mismo grupo profesional.

3. Titulación requerida: Titulación equivalente a Estudios Universitarios preferiblemente de Grado Medio (Diplomatura) y ETPIII o experiencia que le permita desempeñar el puesto.

4. En este grupo profesional estarán encuadrados los siguientes puestos de trabajo:

- a) Trabajador/a Social.



- b) Diplomado/a Universitario en Enfermería/Ayudante Técnico Sanitario.
- c) Coordinador/a de Formación.
- d) Coordinador/a de Talleres.
- e) Coordinador/a de Drogodependencias.
- f) Coordinador/a de Educadores Adjuntos.
- g) Tutor/a.
- h) Monitor/a-Educador/a.
- i) Jefe de Administración.
- j) Otros: Personal Titulado de Grado Medio.

Artículo 25. Grupo Profesional 3

1. Este grupo profesional está integrado por puestos que requieren un grado de formación práctica, de responsabilidad media en los que un error realizado en el mismo tiene una repercusión media para la organización. En la estructura organizacional del Centro, se caracterizan por el desempeño de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados cocimientos profesionales y aptitudes prácticas y, cuya responsabilidad esta limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Corresponde a estos puestos, trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

3. Titulación requerida: Bachillerato, BUP, FP, ETPII o experiencia que le permita desempeñar el puesto.

4. En este grupo profesional estarán encuadrados los siguientes puestos de trabajo:

- a) Oficial Administrativo.
- b) Supervisor/a de Servicios.

Artículo 26. Grupo Profesional 4

1. Este grupo profesional está integrado por puestos que requieren un grado de



formación práctica para el desempeño de tareas que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación, con un alto grado de dependencia y responsabilidad baja o media, en la que el impacto de un error tiene baja repercusión en la organización. En la estructura organizacional del Centro, se definen como puestos de ejecución de oficios al caracterizarse por el desempeño de tareas que requieren esfuerzo físico o atención y que se ejecutan según instrucciones concretas y claramente establecidas.

2. Corresponde a estos puestos funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

3. Titulación requerida: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión, EGB o Certificado de escolaridad, ETPI o experiencia que le permita desempeñar el puesto.

4. En este grupo profesional estarán encuadrados los siguientes puestos de trabajo:

a) Auxiliar Administrativo.

b) Ordenanza/Celador/a.

c) Limpiador/a.

d) Lavadero/a.

e) Conductor/a.

f) Oficial de Mantenimiento.

g) Ayudante de Mantenimiento.

h) Cocinero/a.

i) Ayudante de Cocina

Artículo 27. Áreas Funcionales

1. Las categorías profesionales por su naturaleza se encuadran dentro de una de las siguientes áreas funcionales:

Área funcional A: Personal Directivo.

Área funcional B: Personal Docente-Técnico-Sanitario o de Atención Directa con

menores internados o usuarios.

Área funcional C: Personal de Administración.

Área funcional D: Personal de Servicios.

2. Área funcional A: Personal Directivo.

A.1 Director/a.

A.2 Subdirector/a.

A.3 Subdirector/a Médico.

A.4 Coordinador/a de Educadores.

3. Área funcional B: Personal Docente-Técnico-Sanitario o de trato directo con menores internados o usuarios.

B.1 Jefe de Equipo Técnico-Educativo.

B.2 Psicólogo/a.

B.3 Jurista.

B.4 Médico.

B.5 Psiquiatra.

B.6 Trabajador/a Social.

B.7 Jefe Oficina Inserción Laboral.

B.8 Coordinador de Formación.

B.9 Coordinador de Talleres.

B.10 Coordinador de Educadores Adjunto.

B.11 Coordinador de Drogodependencias.

B.12 Tutor/a.

B.13 Diplomado/a Universitario en Enfermería (DUE)/Ayudante Técnico Sanitario (ATS)

B.14 Monitor/Educador.

4. Área Funcional C: Personal Administrativo.

C.1 Jefe de Administración.

C.2 Oficial Administrativo.

C.3 Auxiliar Administrativo.

5. Área funcional D: Personal de Servicios.

D.1 Supervisor/a servicios.

D.2 Ordenanza/Celador/a.

D.3 Lavandero/a.

D.4 Limpiador/a.

D.5 Conductor/a.

D.6 Oficial de Mantenimiento.

D.7 Ayudante de Mantenimiento.

D.8 Cocinero/a.

D.9 Ayudante de Cocina.

Capítulo II. Criterios De Organización Y Cambios En Los Requerimientos Profesionales

Artículo 28. Criterios De Organización De Los Recursos Humanos.

Los recursos humanos del Centro se organizan en los siguientes equipos de trabajo:

a) Equipo de Dirección: Integrado por la Dirección y complementado por los Coordinadores de Educadores.

b) Equipo Técnico-Educativo: Compuesto por el Equipo Educativo y el Equipo Técnico. El Equipo Educativo está compuesto por los Tutores, Monitores/ Educadores y personal con funciones educativas análogas) y Equipo Técnico esta integrado por psicólogo/a, trabajador/a social, médico/a y psiquiatra). Se considera existencia de un Equipo Técnico cuando al menos hay un psicólogo/a y un trabajador/a social. El puesto responsable de la coordinación de los Equipos Técnico-Educativos es el Jefe de Equipo, siguiendo las instrucciones de la Dirección del Centro. En el caso de programas educativos específicos, los



responsables serán los Coordinadores de Formación, Talleres, Drogodependencias y Jefe de Inserción Laboral.

c) Personal Administrativo: Compuesto por el personal de las distintas oficinas administrativas. El puesto responsable de la coordinación del personal administrativo es el Jefe de administración, siguiendo las instrucciones de la Dirección del Centro.

d) Personal de Servicios: El personal de servicios de este Centro (englobado en el Área Funcional correspondiente) trabajará en equipo en función de sus especialidades. Su coordinación o dirección es responsabilidad última de la Dirección del Centro.

Artículo 29. Cambios en los requerimientos profesionales.

1. La titulación requerida para el desempeño de cada uno de los puestos o categorías profesionales descritas anteriormente, estará condicionada a lo establecido en los convenios suscritos entre la Asociación GINSO y la Dirección General de Reforma Juvenil de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Cuando los convenios firmados por la Asociación GINSO para la realización de unos determinados servicios modifiquen los requisitos académicos o profesionales mínimos necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Asociación GINSO velará y negociará los plazos y posibles medios para la habilitación de los trabajadores que no reúnan dichos requisitos. Si al finalizar dicho plazo, el trabajador/a afectado no hubiera conseguido ajustarse a los nuevos requerimientos profesionales o académicos, se iniciará un proceso de negociación con la representación sindical sobre la posible reubicación, caso de existir vacantes y se cumpla el perfil del puesto.

2. Para contrataciones de personas que anteriormente no hayan trabajado para la Asociación GINSO, la titulación requerida para el desempeño de cada uno de los puestos o categorías profesionales descritas anteriormente, estará condicionada a lo establecido en los convenios suscritos, garantizándose en todo caso la titulación mínima exigida para cada categoría profesional descrita en el presente Convenio Colectivo.

Título IV. Contratación

Capítulo I. De La Contratación En General

Artículo 30. De La Contratación En General.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de



contratos y 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 31. Reserva De Plazas Para Personas Con Discapacidad.

La Asociación GINSO reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el dos por ciento de puestos de trabajos a personas con discapacidad. La Dirección del Centro, previo informe de la Comisión de Salud y Seguridad Laboral, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados a esta finalidad, atendiendo las características y grado de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Capítulo II. Modalidades De Contratación

Artículo 32. Duración Y Modalidades De Contratación.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados de acuerdo con las modalidades legales establecidas en cada momento, en los casos y supuestos que se recojan legalmente. Por su duración, sin perjuicio de lo que determine la legislación vigente en su momento, los contratos de trabajo que la Asociación GINSO realice con sus trabajadores podrán concertarse por tiempo indefinido o temporal.

2. La vigencia de los contratos suscritos por la Asociación con sus trabajadores queda supeditada al límite temporal establecido por la vigencia del Convenio suscrito entre la Asociación GINSO y la Dirección General de Reforma Juvenil de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, para la gestión de este Centro, destinado al internamiento de menores sometidos a medidas de internamiento en régimen cerrado y semiabierto e internamiento terapéutico y de cuantas otras medidas le pueda encomendar mediante convenio la Dirección General de Reforma Juvenil de la Junta de Andalucía, dentro del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, por la que se regula la responsabilidad penal de los menores. En consecuencia los contratos laborales quedarían subrogados de acuerdo con lo establecido el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. De La Contratación Temporal

Los contratos temporales podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial en los siguientes supuestos:

a) Contrato de obra o servicio determinado: El objeto de estos contratos será la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Asociación GINSO, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.



Este contrato de trabajo, así como su resolución, estará debidamente motivado.

b) Contrato eventuales por circunstancias de la producción: Se utilizará cuando sea necesario que el trabajador/a realice trabajos esporádicos, eventuales, ocasionales o de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales, por incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo, aunque se trate de la actividad normal de la Asociación. Este contrato de trabajo, así como su resolución, estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será la establecida en la legislación laboral vigente.

c) Contrato de interinidad: El contrato de interinidad se podrá utilizar cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho de reserva de puesto de trabajo, especificándose siempre en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, entre otras se establecen las siguientes causas para su aplicación:

- a) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- b) Excedencia con reserva del puesto de trabajo.
- c) Permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo.
- d) Incapacidad temporal por baja médica.
- e) Vacaciones o licencias.

El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre a su puesto de trabajo la persona a quién sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecidos o desaparezca la circunstancia que motive el contrato.

Artículo 34. Jubilación Parcial Y Contrato De Relevo

1. Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un veinticinco por ciento y un máximo de un ochenta y cinco por ciento de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

2. Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores/as que no hayan

alcanzado aún la edad de jubilación, la Asociación GINSO deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la Asociación GINSO un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores/as que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado, o, en su defecto, hasta que el trabajador se jubile. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la Asociación GINSO, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la Asociación GINSO para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo, que será igual a la del trabajador jubilado. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señala en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar la del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista deberá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 35. De La Contratación Indefinida.

Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo. Igualmente, los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

Artículo 36. Conversión En Contrato Indefinido



La Asociación GINSO podrá celebrar contratos de fomento al empleo a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos previstos en la legislación vigente.

Capítulo III. Ingreso Y Período De Prueba

Artículo 37. Ingreso

El personal que se incorpore a trabajar en la Asociación GINSO realizará las pruebas técnicas de ingreso que se consideren oportunas, incluidos certificados acreditativos de perfil y/o reconocimientos médicos a los candidatos seleccionados según el puesto, sin perjuicio del derecho a la intimidad de éstos.

Artículo 38. Período De Prueba

1. El período de prueba es aquel tiempo necesario para que el trabajador demuestre mediante la adquisición de las oportunas experiencias su aptitud para el desempeño autónomo de su puesto de trabajo. El trabajador pasará un único período de prueba por categoría profesional.
2. En el supuesto de que un trabajador cambie de categoría profesional y no supere el período de prueba de esta nueva categoría, volverá a reincorporarse a su anterior categoría profesional en las mismas condiciones en las que se encontraba anteriormente.
3. Dicho período de prueba será el siguiente, según el grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo:

Grupo Profesional 0	6 meses
Grupo Profesional 1	4 meses
Grupo Profesional 2	3 meses
Grupo Profesional 3	2 meses
Grupo Profesional 4	2 meses

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Asociación GINSO. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Capítulo IV. Vacantes Y Promoción



Artículo 39. Vacantes Y Promoción Interna

1. La provisión de puestos de trabajo vacantes se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del Centro.
2. La Dirección del Centro comunicará, con una antelación mínima de 15 días naturales, la existencia de puestos vacantes a todos los trabajadores mediante anuncio en los tablones de anuncios del Centro, salvo que por su naturaleza, según lo establecido en el presente Convenio, se designen por el procedimiento de libre disposición.
3. Los interesados podrán optar a dichos puestos por el procedimiento que se determine.
4. La Dirección del Centro informará al Comité de Empresa de la existencia de puestos de trabajo vacantes en el Centro y del proceso y procedimiento de selección, valorándose los trabajadores del propio Centro y quedando exceptuado de este trámite las provisiones de nuevo ingreso.

Artículo 40. Solicitud Voluntaria De Cambio De Centro De Trabajo.

Un trabajador podrá voluntariamente solicitar su traslado o desplazamiento a otro Centro gestionado por la Asociación GINSO, para el desempeño de un puesto de categoría igual o diferente a la suya.

Capítulo V Suspensión, Extinción Del Contrato Y Ceses

Artículo 41. Suspensión Y Extinción De Los Contratos.

Las partes firmantes de este Convenio, acuerdan remitirse a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás la legislación vigente.

Artículo 42. Cese Voluntario Y Liquidación

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente de trabajar en la Asociación GINSO, una vez transcurrido el período de prueba respectivo, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días.
2. Si la Asociación GINSO recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de la obligación de preavisar por escrito con la referida antelación, supondrá la pérdida de un día de salario por cada día sin preavisar.

Título V. Formación





Artículo 43. Principios Generales Y Objetivos De La Formación.

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

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

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

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

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

b) Actualización de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

c) Especialización de cometidos o funciones específicas dentro de la actividad propia del Centro.

d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita el acceso a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.

e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.

f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la actividad de la Asociación GINSO o a la atención efectiva de los menores atendidos.

Artículo 44. Criterios De Selección Para La Asistencia A Cursos Organizados Por La Asociación Ginso.

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

2. Cuando la Asociación organice cursos de perfeccionamiento fuera de la provincia de Cádiz y, voluntariamente, los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento, alojamiento y manutención, en su caso, correrán a cargo de la

Asociación. Los gastos máximos de desplazamiento, dietas y alojamiento no superarán lo dispuesto en el Capítulo II del Título VIII de este Convenio, que lleva la denominación de «Gastos y otros».

3. En los cursos formativos, de carácter obligatorio, que se desarrollen fuera del horario laboral, el tiempo dedicado a la formación se compensará con un descanso equivalente.

Artículo 45. Adhesión Al III Acuerdo Nacional De Formación Continua.

La Asociación GINSO por este Convenio, se adhiere al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE nº 47 del viernes 23 de febrero de 2001) y sucesivos.

Artículo 46. 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.

Título VI. Seguridad Y Salud Laboral

Capítulo I. Seguridad Y Salud Laboral

Artículo 47. Principios Generales En Seguridad Y Salud Laboral: Información A Los Trabajadores

1. La Asociación GINSO se compromete a aplicar el actual marco legal vigente, en especial la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y demás normativa vigente, e intentar ampliarlo en la medida de sus posibilidades. La Asociación GINSO, a través de su Coordinador Médico y de Prevención, velará por la promoción de la Salud Laboral de todos los trabajadores del Centro a los que afecte el presente Convenio. Así mismo, coordinará la gestión preventiva desarrollada por el servicio de prevención propio y por los servicios de prevención ajenos concertados.



2. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la LPRL, la Asociación GINSO adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la Asociación GINSO en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

3. La información a que se refiere el presente artículo se facilitará por la Asociación GINSO a los trabajadores/as a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

4. Salvaguardando los derechos de los usuarios, la Asociación GINSO se obliga a informar sobre el estado médico de los usuarios, poniendo a disposición de los trabajadores/as de atención directa cualquier enfermedad o situación médica que conlleve un riesgo para la salud de éstos, guardando el secreto profesional.

Artículo 48. Vigilancia Específica A La Salud

1. La Asociación GINSO garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen.

2. La vigilancia a la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas relacionadas con la Asociación GINSO. En estos casos los trabajadores tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas, al ingreso al puesto de trabajo, como periódicas.

3. En todo caso, se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores/as y que sean proporcionales al riesgo.

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.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.

Artículo 49. Plan De Prevención De Riesgos Laborales, Evaluación De Riesgos Y Planificación De La Actividad Preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales de conformidad con el artículo 16.1 de la LPRL.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, ambas establecidas en el artículo 16.2 de la LPRL.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 50. Formación A Los Trabajadores

De conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de los trabajadores/as una formación teórica y práctica suficiente y específica al puesto de trabajo, salvo aquella requerida previa a su contratación y que le cualifica para el desempeño de las funciones de su puesto. Esta formación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.2 de la LPRL, se deberá impartir 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 impartirá por la Asociación mediante medios propios o ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. El diseño, duración y contenidos de la acciones en materia de seguridad y salud estarán verificados por el Coordinador del Servicio de Prevención en función de la organización de la empresa y de los recursos disponibles.

Artículo 51. Derecho De Reincorporación

1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Asociación GINSO, en las condiciones siguientes:

a) Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, deberá la Asociación GINSO reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que la Asociación GINSO acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al veinte por ciento, ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

b) Los trabajadores/as que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiese transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa comunicación a la Asociación GINSO, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

2. Si un trabajador/a es declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y se le revisa el grado dentro de los dos años siguientes a la referida calificación de total o absoluta a parcial o inferior, podrá ser reincorporado a su puesto de trabajo según lo referido en el apartado anterior. En este caso, la Asociación GINSO, en el plazo de un mes contado a partir de que tenga conocimiento de la revisión de grado notificará al trabajador las vacantes que existan de igual o inferior categoría que ostentaba en la entidad, quedando liberada la Asociación GINSO de la obligación de reincorporarlo si el trabajador no comunica su decisión en el plazo de cinco días.

Artículo 52. Protección A La Maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Asociación GINSO

adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Asociación GINSO deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

Artículo 53. Protección De Trabajadores Especialmente Sensibles A Determinados riesgos.

La Asociación GINSO, 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 ellos mismos, a los demás trabajadores o a otras personas relacionadas con la Asociación GINSO.

Artículo 54. Planes De Autoprotección

1. Todos los niveles organizativos de este Centro deberán participar y colaborar en la implantación del Plan de Autoprotección. Los trabajadores designados en los diferentes equipos de intervención, coordinación y mando, llevarán a cabo las acciones previstas en el manual correspondiente, comunicando al servicio de prevención las mejoras o incidencias que observaran como consecuencia de las tareas encomendadas.

2. Será obligatoria la participación en las acciones organizativas, informativas, formativas y de seguimiento, entre las que se encuentran los simulacros. En función de la eficacia evaluada o de la alteración de las condiciones iniciales considerada, se procederá a la revisión o modificación del citado Plan.

Artículo 55. Delegados De Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme al artículo 35 de la LPRL. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en el artículo 36 de la LPRL, así como, las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de este Centro de Menores.

Artículo 56. Formación De Los Delegados De Prevención Y Sigilo Profesional

1. Los Delegados de Prevención del Centro, para que puedan cumplir las funciones que la LPRL les encomienda, dispondrán de formación en materia de prevención de riesgos laborales facilitada y costeada por la Asociación GINSO y deberá realizarse dentro del horario laboral. La formación mínima específica corresponde a la de capacitación de funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997.



2. Las acciones formativas serán facilitadas por la Asociación GINSO 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.

3. A los Delegados de Prevención del Centro le 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 GINSO.

Capítulo II. Representación De Los Trabajadores En Materia De Seguridad Y Salud

Artículo 57. Comité De Seguridad Y Salud Laboral.

1. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.3 de la LPRL, las partes convienen constituir un órgano específico denominado Comité de Seguridad y Salud Laboral de este Centro de Menores. Se constituye como un órgano específico que asume todas las competencias y facultades de consulta y participación reconocidas en el artículo 39 de la LPRL a los Comités de Seguridad y Salud Laboral. Este Comité de Seguridad y Salud Laboral será el órgano paritario y colegiado encargado del adecuado seguimiento, control y consulta de las actuaciones de la Asociación GINSO en este Centro en materia de prevención de riesgos laborales.

2. La Asociación GINSO facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento de este Comité.

3. El Comité participa en los planes y programas de prevención mediante el ejercicio de consulta realizado por GINSO.

4. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud vienen establecidas en el artículo 39 de la LPRL. No obstante, su desarrollo tiene lugar en el correspondiente Reglamento de Funcionamiento Interno, donde también se determina su organización y régimen de actividad.

5. El presente Convenio prevé la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, en caso de cumplirse lo previsto en el artículo 38.3 de la LPRL, cuyas funciones se describirán en su correspondiente Reglamento de Funcionamiento Interno.

6. En correspondencia con el deber de coordinación y colaboración interempresarial, que establece el artículo 24 de la LPRL, cuando trabajadores de varias empresas desarrollen actividades laborales en el mismo centro o lugar de trabajo, se podrán realizar reuniones conjuntas de los distintos Comités de seguridad y Salud, o en su defecto, de Delegados de Prevención y empresarios, cuando no existan comités, para coordinar la actuación preventiva.





7. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud de este Centro estarán sometidos a lo dispuesto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores y 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.

Artículo 58. Enfermedades Profesionales.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estudiará y en su caso propondrá a la Seguridad Social la declaración de enfermedades profesionales de aquellos accidentes de trabajo que supuestamente puedan tener la consideración de enfermedad profesional en base a los resultados de las Evaluaciones de Riesgos Específicos, realizadas por el Servicio de Prevención ajeno concertado por la Asociación GINSO.

Artículo 59. Obligaciones Del Trabajador A En Materia De Prevención De Riesgos Laborales.

1. Siguiendo la redacción del artículo 29 de la LPRL, 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 a 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 GINSO.

2. A este respecto, son obligaciones de los trabajadores:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. Absteniéndose de realizar modificaciones de éstas, así como reparaciones u operaciones de mantenimiento para las que no se cuente con la cualificación necesaria.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Avocación GINSO, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.





e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con la Asociación GINSO para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

g) Respetar los procedimientos e instrucciones derivados de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales que en cada momento se encuentren implantados en la Asociación.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 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 I del Título XII del presente Convenio.

Título VII. Jornada, Vacaciones Y Calendario Laboral

Capítulo I. Jornada

Artículo 60. Jornada De Trabajo.

1. Con excepción de lo dispuesto en el apartado siguiente, la jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas y 30 minutos semanales que, a efectos de su realización, podrán compensarse en período de cómputo anual. Con carácter general la distribución de la jornada diaria será de 7,5 horas. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo, descontada vacaciones y fiestas oficiales, se establece en 1.690 horas.

2. La jornada laboral para el personal del Centro encuadrado en el Grupo Profesional 0, al que hace referencia el artículo 22 de este Convenio, será de 40 horas semanales que, a efectos de su realización, podrán compensarse en período de cómputo anual. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo, descontada vacaciones y fiestas oficiales, se establece para este Grupo en 1.800 horas.

3. Como norma general, se respetará un descanso mínimo entre jornadas diarias de 12 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, por acuerdo entre las partes, se podrá establecer un descanso diferente cuando se trate del turno de fin de semana. A este respecto, se acuerda establecer un descanso diferente, tomando como referencia lo dispuesto en el

artículo 19 del Real

Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, pactándose reducir el descanso mínimo entre jornadas mencionado anteriormente para el turno de fin de semana y festivos hasta un mínimo de 9 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

4. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 7,5 horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 61. Adaptación De La Jornada En Período Estival.

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características de este Centro y las funciones concretas de cada puesto de trabajo, durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de agosto podrá haber una acomodación de la jornada partida a continua sin reducción de la jornada de trabajo.

Artículo 62. Descanso Semanal.

1. Los trabajadores tendrán derecho a los descansos marcados por la Ley. En todo caso, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo.

2. No obstante lo anterior, al ser necesaria la atención del servicio los fines de semana y festivos, la organización del trabajo en equipo se desarrollará en turnos dichos días, compensándose el descanso semanal otros días, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, los trabajadores que realicen su jornada laboral por las noches, la organización del trabajo en equipo se desarrollará igualmente en turnos rotatorios.

3. Los trabajadores susceptibles de trabajar en fines de semana y festivos serán los siguientes:

a) Los trabajadores que en función de su turno les corresponda trabajar en turno de fin de semana y festivos.

b) Los trabajadores que por circunstancias de su trabajo trabajen esporádicamente en fin de semana y festivos.

c) Los trabajadores expresamente contratados para realizar su trabajo en sábados, domingos y festivos.

Artículo 63. Trabajos A Turnos



1. El horario de los trabajadores que realicen sus puestos de trabajo a turnos serán los siguientes:

a) Turno de mañana: El inicio de la jornada de lunes a viernes será a las 8:00 horas y su finalización a las 15:30 horas, para los Tutores/as y Monitores/Educadores.

b) Turno de tarde: El comienzo de la jornada de lunes a viernes será a las 15:00 horas y su finalización será a las 22:30 horas, para los Coordinadores de Educadores Adjunto, Tutores/as y Monitores/Educadores.

c) Turno de noche: El comienzo de la jornada, con una cadencia de cuatro noches trabajadas y cuatro noches libres, para Monitores/Educadores de este turno, será a las 22:30 horas y su finalización a las 8:00 horas.

d) Turno de fin de semana y festivos: El comienzo de la jornada será a las 8:00 horas y su finalización a las 22:30 horas, para Coordinador/a de Educadores Adjunto y Monitores/Educadores.

e) Los Monitores/Educadores con jornada de mañana y tarde, tendrán el siguiente horario de lunes a viernes:

-De 9:30 a 13:30 horas y de 16:30 a 20:00 horas.

f) Turno de Celadores: este Personal tendrá una cadencia en su jornada laboral de cuatro días trabajados y cuatro libres, con los siguientes horarios:

-De 08:00 a 14:00 horas y de 17:00 a 21:00 horas.

-De 10:00 a 17:00 horas y de 19:00 a 22:00 horas.

2. En cada turno, supervisando y coordinando el desarrollo de las actividades y los cometidos de cada uno de los puestos de trabajo, estará un Coordinador/a de Educadores.

El turno de los Coordinadores de Educadores tendrá una cadencia de dos tardes, dos mañanas, dos noches y cuatro días libres, con los siguientes horarios:

Mañana:	De 07:30 a 15:30 horas
Tarde:	De 15:00 a 23:00 horas
Noche:	De 22:30 a 08:00 horas

3. La Dirección del Centro podrá modificar los horarios mencionados en este artículo, al objeto de adecuarlos a las necesidades y desarrollo normal de las





actividades del Centro.

Artículo 64. Cambios De Turnos

1. En caso de que la jornada laboral sea a turnos, el trabajador podrá cambiar el orden de sus turnos si lo permuta con otro trabajador de su mismo grupo profesional, área funcional y puesto de trabajo, previa solicitud por escrito a la Dirección del Centro y de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- a) Como máximo se autorizarán 5 cambios de turnos al mes.
- b) No se podrá doblar más de dos días consecutivos.
- c) Los cambios de turnos se autorizarán cerrados, de forma que en la solicitud consten las fechas de solicitud y devolución del cambio de turno.
- d) Al trabajador que sin causa justificada incumpla los cambios solicitados y concedidos, no se les autorizará posteriores cambios de turnos, en un período de, al menos, tres meses, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el Título XII de este Convenio, que lleva la denominación de «Régimen disciplinario».
- e) Los cambios se solicitarán con una antelación mínima de 3 días hábiles.

2. La Dirección del Centro facilitará, previa justificación, los cambios de turnos o días libres con obligación de devolución cuando los trabajadores necesiten los días para realizar gestiones o asuntos personales que no entren en los supuestos contemplados en el artículo 83 de este Convenio que lleva la denominación de «Licencias retribuidas», siempre que las necesidades organizativas del Centro lo permitan. Dichas peticiones se deberán solicitar con una antelación de 3 días hábiles.

Artículo 65. Compensación Días Trabajados

1. Excepcionalmente, cuando un trabajador sujeto a turnicidad realice, por necesidades del Centro, consecutivamente dos turnos para atención directa a los menores internados en los Módulos, será compensado con dos días de permiso. La compensación de estos días tendrá lugar atendiendo las necesidades organizativas del Centro y teniendo como referencia el calendario laboral a que hace referencia el artículo 67 de este Convenio.

De acuerdo con el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, cuando por necesidades organizativas y urgentes sea necesario que el trabajador realice consecutivamente dos turnos, y no existan voluntarios, será obligatoria, para el trabajador afectado, la realización de dichos turnos consecutivos. En todo caso, se deberá obtener la autorización previa de la necesidad por la Dirección del



Centro.

2. En el resto de los casos, el trabajador/a será compensado con igual número de horas o días trabajados. En estos supuestos, necesariamente deberá estar incluida la prolongación de la jornada por motivo de acompañamiento de los menores a diligencias judiciales y hospitalarias, de salidas o reingresos de permisos, salidas programadas, las intervenciones con familiares, entrevistas, realización de actividades culturales, recreativas, deportivas o educativas de los menores y cualquier tipo de representación o visita al Centro de autoridades judiciales o administrativas.

Capítulo II. Vacaciones Y Calendario Laboral

Artículo 66. Vacaciones

1. Todos los trabajadores del Centro tendrán derecho a veintidós días laborables de vacaciones. Este período será dividido, de modo que todos los trabajadores del Centro puedan disfrutar de once días, desde la semana en la que comprenda el 1 de junio al la del 30 de septiembre, y la otra mitad, durante el resto del año en curso, excepto del 15 de diciembre hasta el 15 de enero, debido a la especial problemática que genera la atención directa a los menores en esas fechas. No obstante lo anterior, el Personal del Centro que su jornada laboral comprenda, en todo o en parte, festivos y fines de semana, el período vacacional se computará en días naturales, de tal forma que puedan disfrutar de 15 días naturales desde el 1 de junio al 30 de septiembre y los otros 15 días durante el resto del año en curso, con excepción del 15 de diciembre al 15 de enero por los mismos motivos expuestos en el párrafo anterior.

2. Atendiendo a los límites establecidos en los apartados anteriores, si hay más de un trabajador que desee disfrutar sus vacaciones en la misma fecha, el orden de prelación se establecerá por sorteo, de modo que cada trabajador pueda optar por un período determinado, excepto por aquellos que hayan sido completados por otros trabajadores previamente.

3. El personal que ingrese o cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de las vacaciones.

4. Si el período de permiso por maternidad coincide con el período de vacaciones, éstas se disfrutarán inmediatamente después del alta. Caso de que exista coincidencia de disfrute de vacaciones con baja por Incapacidad Temporal [IT], debida a enfermedad profesional, accidente de trabajo e ingreso hospitalario, producida antes del comienzo de las vacaciones, éstas se disfrutarán tras el alta.

5. El disfrute de las vacaciones será en el año natural en curso hasta como máximo el 31 de enero del siguiente año; quedando comprendido en esta fecha, los supuestos de incapacidad temporal mencionados en el apartado anterior.



6. De acuerdo con la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el período vacacional se podrá disfrutar una vez acabada la incapacidad temporal o el disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, con independencia del límite establecido en el apartado anterior.

Artículo 67. Calendario Laboral

1. La Asociación GINSO establecerá un calendario laboral interno de este Centro que deberá contemplar lo siguiente:

- a) Días laborables y festivos.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo, en su caso.
- d) Vacaciones.

2. La Dirección del Centro informará con los representantes de los trabajadores previamente a la elaboración y modificación del calendario. Con carácter general, la fijación del calendario laboral se establecerá antes del uno de enero de cada año, y se expondrá en lugar visible en el Centro.

Título VIII. Condiciones Económicas

Capítulo I. Condiciones Económicas Generales

Artículo 68. Salario

La estructura salarial integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, constituye el total de las remuneraciones que corresponden percibir al Personal sujeto al presente Convenio.

Artículo 69. Estructura Salarial

Las retribuciones del Personal de este Centro, sujeto a este Convenio, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complementos salariales.
- c) Complementos no salariales.



d) Pagas extraordinarias.

Artículo 70. Salario base

El salario base es la parte de las retribuciones de los trabajadores fijada para la jornada ordinaria de trabajo, pactada en este Convenio. Se percibirá en doce mensualidades y sus cuantías se establecen en el Anexo II para el año 2007.

Artículo 71. Complementos Salariales

Se establecen los complementos salariales siguientes:

a) Complemento de Categoría Profesional: Este complemento no consolidable y de cuantía fija, estará determinado por el ejercicio de las funciones propias de cada trabajador según el grupo profesional y la categoría que ocupe. Este complemento no será consolidable, dejándose de percibir cuando el trabajador cese en el desempeño del puesto de trabajo por el que percibe dicho complemento. Su cuantía será la establecida en el Anexo II.

b) Complemento Personal: Este complemento de carácter personal y consolidable, retribuye el dominio y perfeccionamiento de las competencias propias de la Categoría Profesional y Área Funcional. Se percibirá por los trabajadores/as de la Asociación GINSO en este Centro, una vez hayan superado los períodos de prueba a los que hace referencia este Convenio en su artículo 38. Su cuantía será la establecida en el Anexo II.

c) Complemento de Calidad o Cantidad de Trabajo: Complemento no consolidable de libre disposición por la Dirección de la Asociación GINSO de cuantía variable y carácter temporal y definido. Que se determina en función del esfuerzo personal del trabajador. Una vez que desaparezca el especial motivo que lo origina, este complemento a su vez también desaparece.

d) Complemento de Función Directiva o de Disponibilidad: Complemento no consolidable y de cuantía fija, en razón de la disponibilidad para el ejercicio de la función directiva. Su cuantía será la establecida en el Anexo II.

Artículo 72. Complementos No Salariales

Se establecen los siguientes complementos no salariales:

a) Vestuario: Se establece este complemento extrasalarial en atención al gasto mensual en vestuario y desgaste de prendas. Su cuantía máxima queda reflejada en el Anexo II.

b) Transporte: Se establece este complemento en atención al gasto mensual de transporte al centro de trabajo. Su cuantía queda establecida en el Anexo II.



Artículo 73. Pagas Extraordinarias

1. Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año, se devengarán semestralmente en las nóminas de los meses de junio y diciembre, con una cuantía cada una de ellas del cien por cien del salario base y del complemento de categoría profesional.
2. Al personal que cese o ingrese en la Asociación GINSO en el transcurso del año, le será abonada la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le corresponda.

Artículo 74. Pago Del Salario

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y será abonado por transferencia bancaria.

Artículo 75. Tablas Salariales

1. Las tablas salariales provisionales para el año 2007 son las adjuntas en el Anexo II y contienen reflejado el Índice de Precios al Consumo (en adelante IPC) real correspondiente al año 2006 (2,7) y el 0,8 ciento a cuenta del IPC real del 2007.
2. En los años sucesivos de vigencia o prórroga, en su caso, de este Convenio, las tablas de retribuciones serán las resultantes de las revisiones salariales por incremento del IPC y la cláusula de revisión salarial, en su caso, con la salvedad de que para el año 2008 se abonará el IPC real de 2007 menos el 0,8 a que se refiere el apartado anterior y el IPC previsto por el Gobierno para el 2008.

Artículo 76. Cláusula De Revisión Salarial

1. Si al 31 de diciembre de cada año el IPC real superase al IPC previsto oficialmente para el mismo año por el Gobierno, se pagará a los trabajadores la diferencia entre ambos. El incremento retributivo tendrá efectos desde el 01 de enero del año correspondiente, abonándose los atrasos en la nómina del mes de febrero del año siguiente y regularizándose en las tablas de retribuciones para su consolidación.
2. Antes del 1 de febrero de cada año natural de vigencia del presente Convenio, se aplicará a las retribuciones convenidas en el presente capítulo y anexo II, un porcentaje igual a las

Artículo 77. Retribuciones Convenio Previsiones Oficiales De IPC

1. Las retribuciones a percibir por los trabajadores con carácter anual se distribuirán en los conceptos y pagas determinados en el presente Convenio.



Estos Sueldos tienen el carácter de mínimos garantizados para las diferentes categorías profesionales, respetándose estrictamente «ad personam» las retribuciones superiores que los trabajadores perciban antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 78. Horas Extraordinarias

1. Con carácter general, el personal del Centro, en relación a la realización de horas extraordinarias, estará sujeto a lo previsto en el apartado 2 del artículo 65 de este Convenio.
2. Cuando la presencia del personal del Centro, correspondiente al Área Funcional D, sea necesaria fuera de su horario laboral, para la realización de trabajos urgentes que posibiliten la correcta prestación de servicios y funcionamiento del Centro y sean precisas para el desarrollo de la actividad laboral, se establecerá la realización de horas extraordinarias, con el límite legal establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, de 80 horas al año. Por este Convenio y para estos supuestos, se pacta que las horas extraordinarias sean obligatorias.
3. En el supuesto anterior, las horas extraordinarias serán retribuidas a 7,5 euros la hora.

Artículo 79. Bajas Laborales

Los trabajadores/as tendrán derecho a cobrar, en caso de enfermedad profesional, accidente laboral o ingreso hospitalario, el 100% de su base de regulación correspondiente al mes anterior a su baja, a partir del día siguiente a la baja.

Capítulo II. Gastos Y Otros

Artículo 80. Gastos

1. La Asociación GINSO abonará a sus trabajadores el importe de los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento que, por razones laborales, acrediten debidamente. La acreditación implica la presentación de facturas.
2. Se establecen las siguientes cantidades como límite de justificación para manutención y alojamiento:

a) Desayuno:	3,5 euros
b) Comida o cena:	14 euros
c) Dieta completa con pernocta:	85 euros

Artículo 81. Utilización De Vehículo



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

a) Transporte público colectivo (exceptuando taxi).

b) Vehículo de la empresa.

c) Vehículo propio del trabajador (previo consentimiento).

2. El trabajador que en el ejercicio de sus funciones deba desplazarse con su propio vehículo, percibirá 0,22 euros por kilómetro recorrido. El trabajador deberá justificar el gasto indicando el recorrido realizado.

3. Para que se proceda al abono de dicha cantidad, será necesario que la Asociación GINSO haya encomendado el desplazamiento con medios propios al trabajador. Si el desplazamiento se produce transportando en ese vehículo propio a otros trabajadores, la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo. Así mismo, se abonará la cantidad correspondiente a la utilización, en su caso, peajes necesarios, previa presentación de justificante.

4. El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas por su culpa o negligencia, salvo que la infracción se deba a deficiencias del vehículo propiedad del Centro.

5. Las averías o daños ocasionados por utilización de vehículo propio en el ejercicio de sus funciones, se abonarán siempre previa justificación de factura, salvo que las averías o daños se produzcan como consecuencia de un mal uso o en deficiencias de conservación y mantenimiento del vehículo.

6. Con carácter general, cuando el recorrido previsto sea superior a 100 kilómetros, el abono de los gastos previsibles se pagarán anticipadamente, debiendo justificar el trabajador los gastos realizados en un plazo máximo de 5 días hábiles. En el resto de los casos, se pagará en un plazo máximo de 5 días hábiles a la presentación de los gastos por el trabajador/a.

Título IX. Licencias, Excedencias Y Jubilación

Capítulo I. Licencias

Artículo 82. Principio Básico Sobre Las Licencias

Todas las licencias suponen derecho a reserva de puesto de trabajo y podrán ser retribuidas o no retribuidas.

Artículo 83. Licencias Retribuidas.



1. El trabajador, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. A efectos de este Convenio, se considera situación equivalente a matrimonio la inscripción en un registro público administrativo de «parejas de hecho» debidamente formalizado. Excepcionalmente el trabajador podrá posponer esta quincena de mutuo acuerdo con la Asociación.

b) Los días que por nacimiento o adopción de hijo se establezcan en la legislación laboral vigente.

c) Tres días por el fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días. Este supuesto no será acumulable al apartado siguiente.

d) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado. Este supuesto comprenderá el ejercicio del sufragio pasivo, expedición del Documento Nacional de Identidad y examen para la obtención del carnet de conducir; citaciones judiciales, asistencia a juicios y otras situaciones análogas. Para las citas con notarios, abogados, renovación del Documento Nacional de Identidad, carnet de conducir y pasaporte, presentación de la declaración del IRPF y otras situaciones análogas, se estará a lo dispuesto en el artículo 64 de este Convenio.

h) Por el tiempo necesario e indispensable para la atención médica especializada pública del trabajador e hijos de hasta 12 años de edad, debidamente justificados. Para las consultas médicas ordinarias (Médico de familia) se estará a lo dispuesto en el artículo 64 de este Convenio.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Asociación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



j) Dos días naturales de asuntos propios al año. Estos días se solicitarán a la Dirección del Centro por escrito, con una antelación mínima de 3 días hábiles. El período de disfrute de los días de asuntos propios será dentro del año natural. En ningún caso el número de trabajadores que esté simultáneamente disfrutando los días de asuntos propios deberá afectar al desarrollo normal de la actividad del Centro.

3. Las licencias de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral independientemente de los turnos de trabajo que le correspondan realizar al trabajador, excepto en los días de asuntos propios que corresponderá a una sola jornada.

4. Cuando se necesite licencia o permiso de los comprendidos en este artículo y el trabajador esté trabajando en período nocturno, podrá optar por la noche anterior o posterior.

Artículo 84. Licencias No Retribuidas

1. El trabajador, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Hasta dos días naturales para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, previa comunicación del trabajador, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del Centro, pudiendo ampliarse por un máximo de hasta otros dos días naturales cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros.

b) En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de hasta quince días naturales, previa solicitud del trabajador, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo.

2. Siguiendo lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que por razones de guarda tenga a su cuidado algún menor de seis años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o que 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, así como de la atención de hijos con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, de hasta 16 años, y que en los anteriores supuestos no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



3. En el supuesto anterior, la concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección del Centro podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

4. 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 a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar previo acuerdo entre el Centro y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior.

Artículo 85. Licencias Para Lactancia De Un Hijo Menor De Nueve Meses Y Por Nacimiento De Hijos Prematuros.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora si ésta se disfruta al comienzo de la jornada laboral o de media hora si ésta se disfruta a su finalización. La mujer, por su voluntad, podrá acumular este derecho en jornadas completas a la conclusión de la licencia por maternidad regulada en el artículo siguiente, notificándolo previamente a la Dirección del Centro. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en el Centro.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección del Centro podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 86. Licencias Por Maternidad

1. La Asociación GINSO se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y a la Ley General de Seguridad Social.

2. Las trabajadoras, por alumbramiento tendrán derecho a dieciséis semanas

retribuidas, ampliables a 18 semanas 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 suponga un riesgo para su salud.

Artículo 87. Adopción Y Acogimiento

1. En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos.

Capítulo II. Excedencias

Artículo 88. Principio Básico Sobre Las Excedencias.

La situación de excedencia voluntaria o forzosa se atenderá a lo descrito en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables, así como lo dispuesto en este Convenio.

Artículo 89. Excedencias Voluntarias

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa 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 si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 90. Excedencias Forzosas

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al



cómputo de la antigüedad. Se concederá:

- a) Por designación o elección para un cargo público.
- b) A los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- c) Por cualquier otra causa que legalmente se establezca.

Artículo 91. Excedencia Por Maternidad

1. La mujer trabajadora, a partir de la finalización de la licencia por maternidad o del disfrute de las vacaciones, en su caso, tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar de una excedencia de una duración de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción. Esta excedencia se podrá ampliar hasta cinco años en caso de hijos discapacitados psíquicos, físicos, sensoriales o plurideficientes.
2. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.
3. Esta excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa, no siendo retribuida. La reserva de puesto de trabajo será al mismo puesto de trabajo que se tenía antes de la excedencia si la duración de la misma es de hasta un año, y a un puesto del mismo grupo profesional caso que esta excedencia sobrepasase el año.

Artículo 92. Excedencia Para El Cuidado De Menores O Familiares Que No Puedan Valerse Por Sí Mismos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Centro.



4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 93. Reincorporación Por Fin De Excedencia

1. En el caso de la excedencia voluntaria, cuando el trabajador desee incorporarse tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días naturales antes de que finalice dicho período. Cuando concluya el período máximo de la excedencia y el trabajador no hubiera manifestado su disposición a la reincorporación, éste perderá su derecho preferente al reingreso en el Centro.

2. Cuando se trate de excedencia por maternidad o para el cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos, el trabajador afectado deberá solicitarlo en el plazo de 30 días del período solicitado de excedencia.

3. En caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en la función sindical o cargo público.

4. La Asociación deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador la fecha de reincorporación al puesto de trabajo asignado.

Capítulo III. Jubilación

Artículo 94. Jubilaciones

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción introducida por la Ley la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad retributiva.



Título X. Mejoras Sociales Y Seguros

Artículo 95. El Acoso Sexual Y El Acoso Moral.

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

2. A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características por parte de cualquier persona, la representación laboral o sindical y, especialmente, la Asociación GINSO como garante último de la salud laboral en este Centro, han de:

1º Garantizar que en la evaluación de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

2º Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuden a:

- Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.

- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la cualificación del puesto de trabajo.

- Garantizar así mismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, afiliación a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

- Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las funciones asignadas, así como el rol de cada persona.

- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de los riesgos laborales.

- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

- Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la



empresa o entidad.

Artículo 96. Seguro De Responsabilidad Civil.

1. Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio estarán cubiertos mediante una póliza colectiva de seguro que garantice la cobertura de responsabilidad civil. De dicha póliza la Asociación GINSO será contratante, tomadora, depositaria y aseguradora.

2. La Asociación GINSO deberá disponer de dicha póliza en el plazo de tres meses, a partir de la publicación de este Convenio. Deberá estar asegurado todo el personal de la Asociación GINSO que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2.

3. Las garantías y coberturas de la póliza reseñada será la de responsabilidad civil en la que pueda incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

4. El límite máximo de la póliza por siniestro será de 30.000 euros.

Artículo 97. Contratación Seguro Médico Privado.

1. La Asociación GINSO promoverá la contratación de un seguro médico privado para todos los trabajadores que deseen contratarlo, que deberá suponer importantes mejoras económicas sobre el precio del mercado individual. El precio, con su correspondiente subida del IPC anual, se mantendría hasta los 65 años del trabajador, no aplicándose, por tanto, las subidas por tramos de edad que se aplican en el mercado libre.

2. En este acuerdo se intentará dejar sin efecto los períodos de carencia a quienes se den de alta los dos primeros meses de la oferta, siendo este período reducido a un mes para las nuevas contrataciones, a contar desde la fecha de alta en la Asociación GINSO.

3. Algunas de las coberturas de este seguro médico para los trabajadores de la Asociación GINSO serían la segunda opinión médica, seguro de fallecimiento por accidentes, servicio de asistencia en viajes, psicoterapia, servicio de asistencia jurídica, reintegro parcial de compras de gafas, lentillas y audífonos en determinados centros comerciales, condiciones económicas especiales en reproducción asistida y corrección de miopía y consultas y asesoramiento médico telefónico.

Artículo 98. Plus Por Matrimonio O Registro De Pareja De Hecho Y De



Natalidad.

1. Los trabajadores que contraigan matrimonio o se registren oficialmente como pareja de hecho percibirán un plus extrasalarial de 200 euros. Este plus se percibirá una única vez.
2. Igual plus percibirán los trabajadores por nacimiento o adopción de cada hijo.
3. En ambos supuestos, caso de que estos pluses recaigan en dos trabajadores por el mismo motivo causante, solamente tendrá opción al plus el trabajador de más antigüedad.

Título XI. Mecanismo De Participación, Representaciones Sindicales: Representación Unitaria Y Secciones Sindicales

Capítulo I. Mecanismo De Participación De Los Trabajadores

Artículo 99. Mecanismos De Participación De Los Trabajadores.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o conciliación ante un conflicto, los trabajadores afectados podrán dirigirse en primera instancia a la representación sindical del Centro o a la Dirección del Centro y, en segunda instancia o, en caso de que no se resuelva el conflicto, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que emita su resolución sobre el asunto en cuestión.

Artículo 100. Asambleas

1. Las asambleas de trabajadores sólo podrán ser convocadas por los representantes unitarios o un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. Podrán convocar reuniones con una antelación mínima de 48 horas, previa comunicación a la Asociación GINSO. El lugar de reunión será, preferentemente, en el Centro y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.
2. La presidencia deberá comunicar a la Dirección del Centro la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea con la misma antelación fijada en el apartado anterior, al objeto de que se pueda adoptar las medidas necesarias para evitar perjuicios en la actividad normal del Centro.

Capítulo II. Representación Unitaria

Artículo 101. Competencias Del Comité De Empresa.

1. El Comité de Empresa de este Centro tendrá las competencias recogidas en el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.



2. Los miembros del Comité de Empresa que negocien el Convenio Colectivo de este Centro, dispondrán durante el período que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos acordados, que serán exclusivamente los que precisen para sus reuniones, debidamente justificados mediante acta presencial levantada de las sesiones.
3. Se dispondrá en el Centro de un tablón de anuncios sindicales, de una dimensión suficiente, ubicado en lugar donde se garantice el adecuado acceso de los trabajadores.
4. El Comité de Empresa del Centro tendrá a su disposición un local adecuado, provisto del mobiliario y material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.
5. Los miembros de Comité de Empresa tendrán los créditos horarios reconocidos en la legislación vigente.
6. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS.

Capítulo III. Secciones Sindicales

Artículo 102. Principio General

La constitución de secciones sindicales y designación de delegados sindicales se regirá por lo establecido en el Título IV de la Ley Orgánica, de 2 de agosto de 1985, de Libertad Sindical (en adelante LOLS). En lo referente a los derechos de los delegados de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en el artículo 10.3 de la LOLS.

Artículo 103. Asambleas De Sección Sindical

Las secciones sindicales reconocidas legalmente podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, LOLS y demás disposiciones legales al efecto, con la salvedad de que entre una y otra exista un tiempo mínimo de treinta días naturales.

Título XII. Régimen Disciplinario

Capítulo I. Faltas

Artículo 104. Régimen Disciplinario Y Graduación De Faltas





1. El régimen disciplinario establecido en este Convenio se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueden incurrir los trabajadores de este Centro, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores de este Centro en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 105. Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) 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.

b) No comunicar la falta de un día al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.

c) Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales por un tiempo total inferior a veinte minutos.

d) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, 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 menores internados o compañeros de trabajo, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.

e) La incorrección o falta de diligencia debida con los menores internados, público, superiores o compañeros.

f) No entregar el parte de baja por enfermedad en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal o acreditar su envío a través Correos u otro medio de análogas características, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

g) No notificar de forma escrita con antelación la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en tiempo y forma.

h) No justificar en el plazo previsto en este Convenio los gastos de desplazamiento, dietas y alojamiento.

i) Fumar en los lugares en que exista prohibición total, o fuera de las zonas habilitadas al efecto, de acuerdo con la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.



Artículo 106. Faltas graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, que no genere en ningún caso una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los menores internados, compañeros de trabajo, visitas o público en general cuando las mismas se comentan durante o con ocasión de la actividad profesional.
- b) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- c) 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 y prevención de riesgos laborales. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la Asociación, podrá ser considerada como falta muy grave.
- d) Más de tres faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un período de treinta días naturales.
- e) Hasta tres faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un período de treinta días naturales.
- f) Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
- g) La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no cause ningún perjuicio a sus compañeros o al trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.
- h) 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 menores internados o compañeros de trabajo.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Asociación para usos propios.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen grave perjuicio a la gestión del Centro, menores internados, compañeros de trabajo y Entidad Pública o se utilice en provecho propio. En caso de que se produzca un grave perjuicio se considerará una falta muy grave.





k) Permitir fumar en los lugares en que exista prohibición total, o fuera de las zonas habilitadas al efecto, de acuerdo con la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

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

Artículo 107. Faltas Muy Graves

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

a) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen grave perjuicio a la gestión del Centro, menores internados, compañeros de trabajo y Entidad Pública o se utilice en provecho propio. Expresamente se considerará como falta muy grave la revelación, difusión, cesión o cualesquiera otras formas de transmisión de la información de datos de carácter personal de los menores, internados o liberados, que tengan conocimiento por el ejercicio de su puesto de trabajo o con ocasión de éste, y que estén dentro del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

b) El abandono del servicio sin causa justificada, que origine o pueda originar una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los menores internados o compañeros de trabajo.

c) El fraude, la aceptación regalos, dádivas, donaciones y cualquier tipo de soborno en metálico o en especie, la deslealtad notoria, el abuso continuado de confianza, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la

Asociación o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Asociación o durante el trabajo en cualquier lugar.

d) Más de diez faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un período de sesenta días naturales.

e) Hasta diez faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un período de sesenta días naturales.

f) Las agresiones físicas a las personas que trabajen en la Asociación o a los familiares que convivan con ellos; así como a los menores internados, visitas o público en general, cuando las mismas se cometan durante o con ocasión de la actividad profesional.

g) Las ofensas verbales o físicas, de carácter muy grave, a las personas que

trabajen en la Asociación o a los familiares que convivan con ellos; así como a los menores internados y al público en general cuando las mismas se cometan durante o con ocasión de la actividad profesional.

h) El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo cuando afecte gravemente a la gestión del Centro, menores internados, compañeros de trabajo, Entidad Pública y público en general cuando el mismo se cometa durante o con ocasión de la actividad profesional.

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

j) La aceptación de sobornos económicos o en especie.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

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

ñ) La simulación de enfermedad o accidente, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice actividades que evidencien aptitud para el desempeño de su trabajo en la Asociación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

p) El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la Asociación GINSO, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la Asociación GINSO, siempre y cuando exista un control del acceso personalizado a los medios de comunicación o producción por parte de la Asociación GINSO.

q) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

r) La reincidencia en tres faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días naturales, habiendo mediado notificación escrita.



s) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de sesenta días naturales.

Capítulo II. Sanciones

Artículo 108. Sanciones

1. Por la comisión de una falta leve se podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por la comisión de una falta grave se podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de entre dos y trece días.

3. Por la comisión de una falta muy grave se podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Amonestación de despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de trece hasta sesenta días.
- c) Traslado a Centro de trabajo de localidad distinta durante un período de un año.
- d) Despido.

Artículo 109. Tramitación Y Prescripción De Sanciones.

1. Corresponde a la Asociación GINSO la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

2. Las sanciones se notificarán motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Igualmente se comunicará a la representación unitaria o a la sindical a la que pertenezca el afectado únicamente las faltas graves y muy graves.

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

Artículo 110. Trámites Y Mecanismos De Imposición De Sanciones





1. la notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.
3. Mediante medida cautelar, y solamente cuando la falta a considerar pudiera ser grave o muy grave, la Asociación de GINSO cuando sea necesario para un mejor conocimiento del alcance y la naturaleza de los hechos que se hubiesen producido, podrá acordar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado, por un máximo de cinco días naturales, debiendo estar el trabajador a disposición de la Asociación de GINSO durante esos días.
4. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros de la representación unitaria o de la sindical.
5. 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 y nueve meses, según se trate respectivamente de falta leve, grave o muy grave.

Disposición Adicional Única. Derecho Supletorio.

1. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales del ordenamiento laboral, así como aquellas disposiciones legislativas que sean de aplicación a los programas, convenios o proyectos suscritos por la Asociación GINSO.
2. Las condiciones pactadas en este Convenio sólo se modificarán por disposición de rango superior, e igualmente quedan sujetas y condicionadas a los acuerdos suscritos entre la Asociación GINSO y la Dirección General de Reforma Juvenil de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Disposición Transitoria Primera. Pagos Prorrateados Por Pérdida Poder Adquisitivo.

1. El IPC del año 2006 que se dejó de percibir por los trabajadores de este Centro, serán prorrateados a lo largo del año 2007 como plus de compensación por pérdida de poder adquisitivo, cantidades que no serán consolidables. Los atrasos se abonarán, en caso de que las circunstancias económicas de la Asociación GINSO lo permitan, en pago único.

En caso contrario, se abonarán en el menor número de mensualidades posibles, comprometiéndose la Dirección de la Asociación GINSO a que sea en el menor



número de éstas. Los atrasos correspondientes al año 2006 se abonarán a partir de las retribuciones del mes de marzo del 2007.

2. Los atrasos del 2007 serán abonados, antes de marzo del 2008, en pago único.

Disposición Transitoria Segunda. Aplicación Complemento Categoría Profesional.

A los trabajadores en activo en la Asociación GINSO con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, no les será de aplicación el complemento de categoría profesional, salvo que acceda a su puesto de trabajo por promoción interna con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

ANEXO I

Categorías profesionales por áreas funcionales

Categorías profesionales.

1. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este Convenio Colectivo.

2. Las categorías profesionales y las funciones descritas a continuación tienen carácter enunciativo.

Área funcional: Personal Docente-Sanitario o de atención Directa a menores:

1. Jefe de Equipo Técnico-Educativo: es el trabajador responsable de la organización y gestión de los Equipos Técnicos del Centro, de todas aquellas cuestiones relacionadas con los expedientes personales de los menores, de la ejecución de medidas y de cuantas otras tareas le encomiende el Director.

2. Psicólogo/a: Forma parte del Equipo Técnico del Centro.

Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que están en posesión del título de Licenciado en Psicología y hayan sido expresamente contratados para el ejercicio de su profesión, con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Se encargará de atender a la salud biopsicosocial del menor internado, elaborando los informes correspondientes. Igualmente tendrán el cometido de acompañar a los menores a las sedes judiciales de los Juzgados de Menores, a salidas programas, permisos de salida y cuantos otros cometidos relacionados con su especialidad le encomiende el Director.

3. Jurista: Es el trabajador que, teniendo el título de Licenciado en Derecho, desempeña funciones acordes al título poseído, propias del asesoramiento jurídico, ya sea en un Departamento, formando parte de la Asesoría Interna o estando



integrado en el Equipo Técnico del Centro. Realizará el seguimiento y valoración jurídica de la medida judicial impuesta al menor, formalizando los expedientes personales de los menores; así mismo, tendrá el cometido de asesorar jurídicamente al resto de integrantes del Equipo Técnico y de la Dirección, sobre la forma de adecuar la ejecución de medida con el Proyecto Educativo de Centro mediante el Programa Individual de Ejecución de la Medida.

Igualmente tendrán el cometido de acompañar a los menores a las sedes judiciales de los Juzgados de Menores y realizar cuantos otros cometidos relacionados con su especialidad le encomiende el Director.

4. Médico: Forma parte del Equipo Técnico del Centro. Pertenecen a la categoría laboral de médico aquellos trabajadores que están en posesión del título de Licenciado en Medicina y hayan sido contratados para el ejercicio de su profesión, con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Por tanto será la persona a quien corresponde (debidamente integrado en el equipo técnico del Centro) atender la salud de los menores a través del ejercicio de la Medicina. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su especialidad le encomiende el Director.

5. Psiquiatra: Forma parte del Equipo Técnico del Centro. Pertenecen a la categoría laboral de Psiquiatra aquellos trabajadores que están en posesión del título de Licenciado en Medicina, especialidad Psiquiatría, y hayan sido contratados para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su especialidad le encomiende el Director.

6. Trabajador/a Social: Forma parte del Equipo Técnico del Centro. Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título correspondiente y hayan sido contratados expresamente para el ejercicio de su profesión, con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. El Trabajador Social es la persona encargada de las relaciones con el medio social y familiar del menor internado, valorando dicha situación, fomentando las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los menores internados, encargada de la coordinación con la familia, equipo técnico y profesionales que atienden al menor; así mismo, se encargará de todas aquellas funciones propias de su especialidad, como la atención de la cita previa de las comunicaciones y la de gestionar la obtención o renovación de la documentación de los menores. Igualmente es el encargado de realizar informes valorativos de la evolución del usuario, realizará la intervención socio familiar, estudio, valoración, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de casos y adaptación de recursos apropiados. Así mismo, tendrán el cometido de acompañar a los menores a las sedes judiciales de los Juzgados de Menores, a salidas programas, permisos de salida y cuantos otros cometidos relacionados con su especialidad le encomiende el Director.



7. Jefe de Programa de Inserción Laboral: Es el trabajador responsable de la gestión y ejecución del Programa de Inserción Laboral del Centro y de cuantas otras tareas le encomiende el Director.

8. Coordinador/a de Formación: Es el trabajador responsable de la organización y gestión de las actividades educativas y formativas que se desarrollen en el Centro y de cuantas otras tareas le encomiende el Director. Igualmente tendrá el cometido de acompañar a los menores a las sedes judiciales de los Juzgados de Menores, a salidas programas, permisos de salida y cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

9. Coordinador/a de Talleres: Es el trabajador responsable de la organización y gestión de los talleres ocupacionales, formativos y productivos que se desarrollen en el Centro y de cuantas otras tareas le encomiende el Director. Igualmente tendrá el cometido de acompañar a los menores a las sedes judiciales de los Juzgados de Menores, a salidas programas, permisos de salida y cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

10. Coordinador/a de Programas de drogodependencias: Es el trabajador responsable de la organización y gestión de los programas específicos sobre drogodependencias que se desarrollen en el Centro y de cuantas otras tareas le encomiende el Director.

Igualmente tendrá el cometido de acompañar a los menores a las sedes judiciales de los Juzgados de Menores, a salidas programas, permisos de salida y cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

11. Coordinador/a de Educadores Adjunto: Es el encargado de la coordinación de los servicios del área educativa, bajo la supervisión del Coordinador de Educadores.

Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos le encomiende el Director

12. Tutor/a: Son los trabajadores que han de ejecutar la política de tratamiento e intervención en los módulos, estando obligados a tener un conocimiento adecuado de los menores destinados en su módulo. Bajo su supervisión, estarán los Monitores/Educadores y los Auxiliares Técnicos de Educadores. Deben ser titulados de grado medio y dentro de sus funciones está la de elaborar el área educativa de los informes relacionados con los menores. Son funciones del tutor/a las de participar, con los técnicos, en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada sujeto o grupo y, específicamente, poner en práctica dicho plan, dentro del proyecto educativo del centro.

Por este motivo el tutor deberá utilizar una serie de estrategias tanto intelectuales como manuales, así como también su propio comportamiento y ejemplo. Entre otras, sus funciones serán las de observar, controlar, informar y

dar respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo durante el horario de trabajo. Igualmente tendrán el cometido de acompañar a los menores a diligencias judiciales, hospitalarias y a cualquier otro tipo de salida. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

13. Monitor/Educador: Es la persona que interviene, de forma directa, pedagógica y educativa con los menores. Son funciones del educador las de participar, con los técnicos, en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada sujeto o grupo y, específicamente, poner en práctica dicho plan, dentro del proyecto educativo del centro.

Por este motivo el educador utiliza una serie de estrategias tanto intelectuales como manuales, así como también su propio comportamiento y ejemplo. Entre otras, sus funciones serán la de observar, controlar, informar y dar respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo durante el horario de trabajo. Igualmente tendrán el cometido de acompañar a los menores a diligencias judiciales, hospitalarias y a cualquier otro tipo de salida. Recibirá información cotidiana de lo acaecido en el grupo, del mismo modo, deberá informar de cuanto fuese relevante. Igualmente desarrollará actividades formativas con los usuarios en los talleres y/o actividades deportivas, encaminados a la adquisición de capacidades y habilidades determinadas, así como su programación y evaluación. Igualmente se encargará del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos y de realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

14. Diplomado/a Universitario en Enfermería DUE-ATS: Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que están en posesión del título de ATS, Diplomado Universitario en Enfermería y hayan sido contratados expresamente para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados y profesión. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su especialidad le encomiende el Director.

Área funcional: Personal de Administración:

1. Jefe de Administración: Es el trabajador que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo en un departamento, oficina o servicio de apoyo, asumiendo la responsabilidad de su correcto funcionamiento y supervisando los cometidos de otros trabajadores. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

2. Oficial Administrativo: Es el trabajador que desempeña tareas técnicas de tipo administrativo. Entre otras tareas tendríamos: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos;

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. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

3. Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro o área de Administración correspondiente, desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

Área funcional Personal de Servicios:

1. Supervisor/a de servicios: Es el trabajador que desempeña funciones de supervisión de las funciones de otros puestos de trabajo, diseñando y comprobando la correcta realización de tareas de limpieza, lavandería, mantenimiento de las instalaciones, estado de los almacenes del Centro, departamentos, mobiliario y cuantas otras tareas se le encomiende.

2. Ordenanza/Celador/a: Los trabajadores pertenecientes a esta categoría profesional son aquellas personas que realizan funciones subalternas como las de hacer recados o fotocopias de documentos; realizar funciones de apoyo al Personal Educativo y el control de visitas; realizar encargos que se encomienden entre departamentos y/o oficinas; recoger y entregar la correspondencia, atender el servicio telefónico de cita previa. Igualmente realizar el porteo de comidas, materiales de limpieza, vestuario, lavandería, papelería y cualesquiera otros materiales, objetos o aparatos entre los distintos departamentos del Centro. Ordenación de libros de la biblioteca del Centro y ayudar a la persona que tenga este cometido al control del sistema de préstamos de libros. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

3. Cocinero/a: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, y teniendo la titulación oficial requerida de manipulación de alimentos, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de cocinero. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

4. Ayudante de Cocinero: Pertenecen a esta categoría los trabajadores/as que, con dominio, tanto teórico como práctico de este oficio, realizan sus funciones auxiliares con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad, siempre bajo la supervisión de un superior suyo. Igualmente deberá



realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

5. Limpiador/a: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, con dominio práctico de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de limpieza. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

6. Lavandero/a: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, con dominio práctico de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de lavandería. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

7. Conductor/a: Son los trabajadores que, estando en posesión del permiso que reglamentariamente les habilite para conducir vehículos de motor-automóviles, tiene a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo que no precise elementos de taller, realizando el traslado de los menores a sus puestos de trabajo, sedes judiciales, salidas programadas y otros permisos de salida y su reingreso al Centro, así como toda clase de reparto y recogida de pequeños objetos fuera del Centro en posesión del permiso que reglamentariamente. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

8. Oficial de Mantenimiento: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director.

9. Ayudante de Mantenimiento: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, con dominio, tanto teórico como práctico, de un oficio, realizan sus funciones auxiliares con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad, siempre bajo la supervisión de un superior suyo. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos relacionados con su actividad le encomiende el Director

Área funcional Personal Directivo:

1. Director/a: El Director/a del Centro constituye con los subdirector/es la Dirección del Centro. Corresponde al Director de Centro, bajo las directrices de la Asociación GINSO, como Entidad Gestora del Centro, dirigir, coordinar y supervisar la ejecución de las directrices de la Asociación GINSO relativas a la organización de los diferentes servicios de intervención, seguridad, sanidad,





personal y gestión, así como inspeccionarlos y corregir cualquier falta que observase. Así mismo, deberá realizar las funciones asignadas a la Dirección por el Real Decreto 1774/2005, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, y por sus normas de desarrollo.

2. Subdirector/a del Centro: Es el trabajador que realiza las funciones del Director del centro en ausencia del mismo o bien las que éste le encomiende como asistente suyo. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos le encomiende el Director.

3. Subdirector/a Médico: Es el trabajador que asumiendo las funciones de Subdirector, es el responsable del Terapéutico y de cuantas otras tareas del Centro relacionadas con la sanidad, bajo las directrices del Director.

4. Coordinador/a de Educadores: Se considera al coordinador como complemento del Equipo de Dirección del Centro con funciones esencialmente técnico-educativas y/o de coordinación de los equipos técnico-educativos. Es el encargado de la coordinación de los servicios del área educativa, bajo la dirección y supervisión de los mandos del Centro y, en consecuencia adoptará provisionalmente las medidas indispensables para mantener el orden y el buen funcionamiento del Centro. Igualmente deberá realizar cuantos otros cometidos le encomiende el Director.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES CON EL 2,7% DEL IPC DE 2006 Y EL 0,8 A CUENTA DEL IPC CORRESPONDIENTE AL AÑO 2007





Grupo profesional	Categoría Profesional profesional (CCP)	Salario base 2007	Complemento Personal (CP)	Complemento Categoría	Complemento de función directiva	Complementos no salariales	Total ingresos brutos
	Director/a	1.382,89	560,23	400,00	644,60	222,20	3209,92
	Subdirector/a	1.382,89	482,75	350,00	306,37	222,20	2744,21
0	Subdirector Médico	1.382,89	482,75	350,00	306,37	222,20	2744,21
	Coordinador/a de Educadores	1.382,89	454,01	351,91		222,20	2411,01
	Jefe de Equipo Técnico-Educativo	1.382,89	279,58	335,84		222,20	2220,51
	Jefe de Programa de Inserción Laboral	1.382,89	279,58	335,84		222,20	2220,51
1	Puestos de Licenciaturas	1.242,26	344,46	347,67		222,20	2156,59
	Trabajador/a Social	1.092,13	278,10	321,97		222,20	1914,39
	DUE/ATS	1.092,13	278,10	321,97		222,20	1914,39
	Coordinador/a de Formación	1.092,13	278,10	321,97		222,20	1914,39
	Coordinador/a de Talleres	1.092,13	278,10	321,97		222,20	1914,39
2	Coordinador/a de Drogodependencias	1.092,13	278,10	321,97		222,20	1914,39
	Coordinador/a de Educadores adjuntos	1.092,13	278,10	321,97		222,20	1914,39
	Tutor/a	1.092,13	278,10	321,97		222,20	1914,39
	Monitor/a-Educador/a	1.092,13	177,21			222,20	1491,53
	Jefe de Administración	1.092,13	177,21	207,04		222,20	1698,58
3	Oficial Administrativo	936,85	177,21	155,28		222,20	1491,53
	Supervisor/a de servicios	936,85	121,20	112,55		222,20	1392,80
	Auxiliar Administrativo	810,31	157,30			222,20	1189,81
	Celador/a	810,31	120,45			222,20	1152,96
	Limpiador/a	810,31	53,78			222,20	1086,29
	Lavander/a	810,31	53,78			222,20	1086,29
4	Oficial de Mantenimiento	810,31	188,77			222,20	1221,28
	Ayudante Mantenimiento	810,31	53,78			222,20	1086,29
	Cocinero/a	810,31	120,45			222,20	1152,96
	Ayudante de cocina	810,31	53,78			222,20	1086,29
	Conductor/a	810,31	188,77			222,20	1221,28

a) Complemento de categoría profesional (CCP)

b) Complemento Personal (CP)

c) Complemento de función directiva o de disponibilidad (CFD)