

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20526 *Resolución de 22 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.*

Visto el texto del acta, de 15 de septiembre de 2022, en la que se acuerda la modificación del IV convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio n.º 99016175011900), publicado en el BOE de 18 de febrero de 2021, modificación que fue suscrita, de una parte, por las organizaciones empresariales AEFYME, FEPJJ, OEIS, APAES, ISCEM y AEEISS, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por el sindicato FE-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 22 de noviembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA N.º 5-FINAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

En Madrid, a 15 de septiembre de 2022, siendo las 11:00 horas, se reúnen en la sede de la Mesa Negociadora del convenio colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores en Madrid, sita en calle Cáceres, n.º 55, las organizaciones empresariales: AEFYME, FEPJJ, OEIS, APAES e ISCEM; y las organizaciones sindicales: Federación de Enseñanza de CC.OO., Federación de Servicios Públicos de UGT y CiG, como miembros de la Mesa Negociadora del IV convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, al objeto de adecuar dicho convenio a la reforma laboral, Real Decreto-ley 32/2021, del 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y para dar cumplimiento con la disposición adicional cuarta del citado convenio colectivo.

Por parte de AEFYME: José Antonio Echeveste Albaitero.

Por parte de AEEISS: Xavier Puig Santularia (justifica su ausencia).

Por parte de FEPJJ: Daniel Bueno Valencia.

Por parte de OEIS: Borja Fernández Álvarez (por videoconferencia).

Por parte de APAES: Alejandro García Terriza.

Por parte de ISCEM: Ángela Trigo Muñoz.
Por parte FE-CC.OO.:

Antonio Romero Márquez.
Paloma Perona Mejías.

Por parte UGT Servicios Públicos:

Gloria Mora Campos.
Rubén González García.
Juan Carlos Rojo Fernández.

Por CIG: Henrique García Vázquez (por videoconferencia).

Siendo las 11:15 horas se da por iniciada la reunión que tras el examen de los textos negociados en las anteriores reuniones se da por cerrada la misma siendo las adaptaciones y cambios en el IV convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, las recogidas en el anexo 1 a esta acta.

La patronal AEEIISSS, manifiesta por correo electrónico su imposibilidad de asistir a esta reunión, pero comunica su firme intención de suscribir y ratificar los acuerdos adoptados por el banco patronal en esta negociación del día de hoy, así como el texto resultante de la misma.

Dicho acuerdo es ratificado por toda la patronal compuesta por las organizaciones FEPJJ, OEIS, APAES, AEEIISSS e ISCEM.

Por parte de la Bancada Social se ratifica dicha negociación por parte de CC.OO. que ostenta el 65 % de representación, según el acta de constitución, reconocida por las partes, en el momento oportuno.

Realizando la CIG las siguientes manifestaciones: Desde CIG-Enseño no se va a suscribir esta adaptación legal del texto del IV convenio y a la reforma laboral actual, por coherencia al ya no firmar el IV convenio. Estas adaptaciones y modificaciones son insuficientes y no cambian su posicionamiento de rechazo del IV convenio al estar muy alejado de sus reivindicaciones en general (laborales, sociales y salariales).

Por parte de UGT se comunica que no suscribe este acuerdo de negociación ya que no firmó el convenio en vigor, objeto de esta modificación. Y porque consideran que se ha perdido una oportunidad, para tratar la actualización de las tablas salariales, acordes con la situación económica actual. Por último, consideran que la ampliación del periodo de inactividad en el llamamiento de los fijos discontinuos a doce meses empeora lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se acuerda por todas las partes, que las actas y el documento final resultante de esta negociación se firme posteriormente a esta reunión a través de mecanismos de firma digital, considerándose como válida la firma de una persona en representación de cada una de las organizaciones que componen la Mesa Negociadora.

Esta mesa negociadora autoriza y mandata a don Bernardino Moreno Miñano para que realice los trámites pertinentes para el registro y publicación del presente acuerdo a los efectos oportunos ante la Dirección General de Trabajo.

Siendo las 12:30 horas se da por terminada la reunión.

ANEXO 1

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

El presente convenio colectivo marco sectorial ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) y articula la negociación colectiva en el sector de la reforma juvenil y protección de menores, sin

perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), a través de la estructura negociadora siguiente:

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

Establece las condiciones mínimas de este sector no pudiéndose negociar en ámbitos inferiores salvo que se mejoren las condiciones aquí establecidas.

Reservándose este convenio, de acuerdo con las previsiones del artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, como materias no disponibles por negociación inferior las relativas a:

- Contratación.
- Clasificación profesional.
- Jornada máxima anual de trabajo.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Movilidad Geográfica.

b) Convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial: Tendrán aplicación sobre todas las empresas y servicios incluidos en sus ámbitos funcional y territorial.

c) Convenios colectivos de empresa: Este convenio será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa, sin perjuicio de lo indicado en la letra a) de este mismo artículo.

d) Pactos de aplicación y desarrollo del convenio colectivo estatal del sector: Aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo y las materias reguladas como disponibles por el mismo para el ámbito de la empresa. Los pactos respetarán la jerarquía normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) y serán negociados por los sujetos legitimados en el seno de la empresa.

Artículo 3. *Reglas de concurrencia.*

1. Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos o provinciales en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832).

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

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

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

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

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

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

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

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

TÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 27. *Clasificación profesional.*

1. Disposiciones generales.

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

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

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

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

2. Aspectos básicos de clasificación.

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

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

Dichos trabajadores, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a un determinado grupo profesional y a área funcional de entre los establecidos

en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo establecido por el presente convenio colectivo.

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

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

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

- Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
- Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

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

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

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

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

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

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

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

2.6 La pertenencia a un grupo profesional estará unida, como factor determinante, a una determinada titulación universitaria o no. Allí donde se requiera en el puesto de trabajo una titulación determinada para su desempeño el profesional deberá contar con la titulación requerida por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que

regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto, así como la establecida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.C Equipo de apoyo socio-educativo: Incluye a aquellos profesionales que llevan a cabo talleres y programas de ámbito educativo, laboral o formativo y/o tareas que son complementarias a la intervención directa con los menores.

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

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

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

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

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

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

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

Desde el momento en que exista un trabajador que realice de forma habitual las funciones de uno de los puestos de trabajo descritos en el Anexo I, el mismo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que se establece para el Grupo Profesional en el que el mismo resulta encuadrado. Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1: Personal encargado de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía, normalmente con formación universitaria de grado o equivalente o, en su defecto, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de su profesión.

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

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

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

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

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

Subgrupo 1.A Títulos de Grado universitario con especialización obligatoria a través de máster universitarios vinculados al desempeño de su labor profesional: En este grupo se incluyen los profesionales que a la entrada en vigor de este convenio estén

contratados y ejerciendo sus funciones como licenciados y aquellos que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más máster: A título orientativo podemos mencionar los puestos de: psicólogos clínicos, médicos, psiquiatras, etc.

Subgrupo 1.B Títulos de Grado universitario vinculados al desempeño de su labor profesional: A título orientativo podemos mencionar los puestos de: economista, educador social, técnico de relaciones laborales, psicólogo, trabajador social, abogado, psicopedagogo, sociólogo, educador (categoría a extinguir), mediador social, maestro, profesor, DUE, informático, administrador, etc.

Grupo profesional 2: Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

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

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

Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

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

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: monitores de taller, auxiliar técnico educativo, mediador intercultural, mediador social, técnico en integración social, técnico en animación socio-cultural, técnico de administración y finanzas, etc.

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

Grupo profesional 3: Este grupo profesional contiene puestos de trabajo que se encargan de tareas que requieren niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

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

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

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

A título orientativo: auxiliar de servicio de tareas, auxiliar socio-sanitario, cocinero, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, controlador/TAI/ auxiliar de control educativo, etc.

Grupo profesional 4: Este grupo profesional contiene puestos de trabajo que se encargan de tareas que requieren bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

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

A título orientativo: Personal de limpieza y lavandería, auxiliar de apoyo, ordenanza, conserje, portería, personal de almacén y repartidor, telefonista, etc.

Artículo 28. *De la contratación en general.*

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Modalidades de contratación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– El llamamiento deberá realizarse por puesto de trabajo y en orden de mayor a menor antigüedad entre los trabajadores y trabajadoras en situación de inactividad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, teniendo en todo caso preferencia

quienes hubieran prestado servicios con anterioridad en el mismo centro, proyecto, programa, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Contratación temporal. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

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

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute

de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

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

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

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

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

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

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

3.3 Contratos formativos.

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

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades

formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Contrato parcial:

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

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

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

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

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

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

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

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de

salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1.^a La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 (reducción de jornada por familiar a cargo).
- 2.^a Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.^a Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

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

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

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

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

Artículo 38. *Conversión a indefinidos.*

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

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

Artículo 77. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.
- b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.
- c) Hasta tres días laborables por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

d) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

k) Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.

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

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

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

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

Disposición adicional cuarta.

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

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

Disposición adicional quinta. *Cambios en los requerimientos profesionales en puestos de trabajo.*

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

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