

V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. Resumen

VIGOR 2026-2029

Código de Conv. Núm. 99016175011900

(BOE, 16-12-2024)

RESUMEN

1. **Entrada en vigor y duración**
 - 1.1. **Ámbito funcional**
 - 1.2. **Ámbito temporal**
 - 1.3. **Derecho supletorio**
2. **Condiciones económicas**
 - 2.1. **Salarios**
 - 2.2. **Salario base**
 - 2.3. **Tablas salariales 2026-2029**
 - 2.4. **Antigüedad**
 - 2.5. **Complemento de nocturnidad**
 - 2.6. **Complemento de festividad**
 - 2.7. **Complemento específico**
 - 2.8. **Complemento de Función Directiva**
 - 2.9. **Plus de residencia e insularidad**
 - 2.10. **Pagas extraordinarias**
 - 2.11. **Horas extraordinarias**
 - 2.12. **Ropa de trabajo y equipos de protección individual**
 - 2.13. **Complemento por guardia localizada o guardia con expectativa de incorporación al puesto de trabajo**
3. **Revisión salarial del convenio colectivo**
4. **Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones**
 - 4.1. **Jornada de trabajo**
 - 4.2. **Descanso semanal**
 - 4.3. **Vacaciones**
 - 4.4. **Fijación del calendario laboral**
5. **Permisos y excedencias**
 - 5.1. **Permisos individuales de formación**
 - 5.2. **Licencias retribuidas**
 - 5.3. **Licencias no retribuidas**
 - 5.4. **Pausas y reducción de jornada de lactancia**
 - 5.5. **Permiso por nacimiento y cuidado del menor**
 - 5.6. **Embarazo en situación de riesgo**
 - 5.7. **Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos**
 - 5.8. **Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**
 - 5.9. **Excedencia voluntaria**
 - 5.10. **Excedencia forzosa**
 - 5.11. **Reincorporación por fin de excedencia**
6. **Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas**
 - 6.1. **Movilidad geográfica**
 - 6.2. **Desplazamientos temporales**
 - 6.3. **Traslados permanentes**
 - 6.4. **Dietas**
 - 6.5. **Gastos por uso del vehículo propio**
 - 6.6. **Manutención**
7. **Tipos de contratos de trabajo y su duración**
 - 7.1. **Contratación indefinida**
 - 7.2. **Contrato fijo-discontinuo**
 - 7.3. **Contratos por circunstancias de la producción**
 - 7.4. **Contrato por sustitución**
 - 7.5. **Contratos formativos**
 - 7.6. **Contrato parcial**
 - 7.7. **Contrato de relevo**
 - 7.8. **Conversión a indefinidos**
 - 7.9. **Reserva de plazas para personas con discapacidad**
8. **Períodos de prueba**
9. **Régimen disciplinario**
 - 9.1. **Faltas**
 - 9.2. **Sanciones**
 - 9.3. **Prescripción**
10. **Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral**
11. **I.T. Condiciones especiales**
 - 11.1. **Incapacidad Temporal**
 - 11.2. **Seguros de responsabilidad civil y accidentes**

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

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

- a. Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero (RCL 1996, 145), de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil (LEG 1881, 1) y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892). Actualizados por la Ley 26/2015, de 28 de julio, Modifica el sistema de protección de la infancia y a la adolescencia.
- b. Ley 5/2000, de 12 de enero (RCL 2000, 90) reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sin tener en cuenta la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria del recurso de que se trate, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.
- c. Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia en aquellos aspectos relacionados con las normas expresadas en los puntos a) y b).

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

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

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

- Actuaciones en situación de riesgo, es decir, una situación de desprotección social que no alcanza la entidad suficiente para separar a las personas menores de edad del núcleo familiar, en cuyo caso, garantizan los derechos que les asisten, les orientan y tratan de disminuir los factores de riesgo y dificultad social que incidan en la situación personal y social en la que se encuentran ellos y su familia. Se ejecutan acciones para reducir esa situación de riesgo y un seguimiento de la evolución de las personas menores de edad en la familia y de la propia familia.
- Actuaciones en situación de desamparo, marcada por la gravedad de los hechos, que aconsejan la extracción de las personas menores de edad del núcleo familiar, en cuyo caso se adoptan las medidas oportunas de protección, asumiendo la guarda y/o tutela por el órgano competente y poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

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

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

- Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen cerrado.
- Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen semiabierto.
- Centros de internamiento de personas menores de edad infractores en régimen abierto.
- Centros de internamiento terapéutico de personas menores de edad infractores.
- Centros que ofrezcan tratamiento ambulatorio a personas menores de edad en situación de riesgo y/o conflicto social para el adecuado tratamiento de anomalías o alteraciones psíquicas, adicción al consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, o sustancias psicotrópicas, o

alteraciones en la percepción.

- Centros de día dedicados a la aplicación de la correspondiente medida a personas menores de edad infractores.
- Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de las personas menores de edad.
- Centros de recepción y primera acogida de personas menores de edad.
- Centros residenciales de acogida de personas menores de edad.
- Centros de protección terapéutica.
- Centros de acogida de personas menores de edad extranjeras no acompañadas.
- Hogares funcionales.
- Pisos de emancipación, pisos puente, o de transición a la vida adulta de personas menores de edad con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
- Programas y centros de inserción socio-laboral destinados a personas menores de edad y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
- Centros de día dedicados a personas menores de edad y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social.
- Programas de acogimiento familiar, simple, permanente o preadoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de los casos.
- Programas de formación de familias adoptantes y de postadopción.
- Puntos de encuentro familiar, que garantizan el interés superior de la persona menor de edad atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
- Centros, programas o servicios de atención especializada a personas menores de edad y familias en situación de riesgo y/o conflicto social que atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
- Otros servicios especializados de atención a personas menores de edad en situación de riesgo o desamparo y sus familias que se desarrollen o puedan desarrollarse en un futuro y que estén afectados por lo dispuesto en el primer apartado de este artículo.

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

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

1.2. Ámbito temporal

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

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

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

1.3. Derecho supletorio

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

2. Condiciones económicas

2.1. Salarios

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

- a. Salario base.
- b. Antigüedad.
- c. Complemento específico.
- d. Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto.
- e. Complemento Transitorio derivado del IV convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

Tipología de los conceptos salariales

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

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

2.2. Salario base

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

2.3. Tablas salariales 2026-2029

	Centros cerrados y/o semiabierto 2026					Centros cerrados y/o semiabierto 2027					Centros cerrados y/o semiabierto 2028					Centros cerrados y/o semiabierto 2029			
	Salario Base	C. Transit.	C. Especifico (1)	C. Cerrado y/o Semiabierto (2)	Total Anual	Salario Base	C. Transit.	C. Especifico (1)	C. Cerrado y/o Semiabierto (2)	Total Anual	Salario Base	C. Transit.	C. Especifico (1)	C. Cerrado y/o Semiabierto (2)	Total Anual	Salario Base	C. Especifico (1)	C. Cerrado y/o Semiabierto (2)	Total Anual
Grupo 1A.	1.705,75	277,08	59,49	99,14	29.980,45	1.705,75	277,08	123,73	99,14	30.879,86	1.705,75	277,08	200,93	99,14	31.960,66	1.705,75	557,91	99,14	33.079,28
Grupo 1B.	1.578,43	238,27	54,50	90,83	27.468,47	1.578,43	238,27	113,36	90,83	28.292,52	1.578,43	238,27	184,09	90,83	29.282,76	1.578,43	495,57	90,83	30.307,66
Grupo 2.	1.238,91	261,56	45,01	75,02	22.687,04	1.238,91	261,56	93,63	75,02	23.367,65	1.238,91	261,56	152,05	75,02	24.185,52	1.238,91	474,07	75,02	25.032,01
Grupo 3.	1.159,40	152,87	39,37	65,61	19.841,54	1.159,40	152,87	81,89	65,61	20.436,79	1.159,40	152,87	132,98	65,61	21.152,07	1.159,40	338,73	65,61	21.892,40
Grupo 4.	1.137,20	121,82	37,77	62,95	19.036,41	1.137,20	121,82	78,56	62,95	19.607,50	1.137,20	121,82	127,58	62,95	20.293,76	1.137,20	300,14	62,95	21.004,04
(1) La retribución del Complemento Especifico viene regulada en el artículo 65 del texto articulado.																			
(2) La retribución del Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto viene regulada en el artículo 66 del texto articulado.																			

	Resto de centros 2026			Resto de centros 2027			Resto de centros 2028			Resto de centros 2029		
	Salario Base	C. Especifico (1)	Total Anual	Salario Base	C. Especifico (1)	Total Anual	Salario Base	C. Especifico (1)	Total Anual	Salario Base	C. Especifico (1)	Total Anual
Grupo 1A.	1.705,75	168,28	26.236,51	1.705,75	340,69	28.650,18	1.705,75	458,89	30.304,99	1.705,75	557,91	31.691,29
Grupo 1B.	1.578,43	146,39	24.147,38	1.578,43	298,89	26.282,41	1.578,43	405,47	27.774,55	1.578,43	495,57	29.035,97
Grupo 2.	1.238,91	153,29	19.490,70	1.238,91	301,91	21.571,43	1.238,91	397,06	22.903,57	1.238,91	474,07	23.981,69
Grupo 3.	1.159,40	96,12	17.577,28	1.159,40	199,54	19.025,21	1.159,40	274,41	20.073,41	1.159,40	338,73	20.973,81
Grupo 4.	1.137,20	79,80	17.037,96	1.137,20	170,33	18.305,38	1.137,20	239,43	19.272,78	1.137,20	300,14	20.122,73
(1) La retribución del Complemento Especifico viene regulada en el artículo 65 del texto articulado.												
(2) La retribución del Complemento de Centro Cerrado y/o Semiabierto viene regulada en el artículo 66 del texto articulado.												

2.4. Antigüedad

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

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

2.5. Complemento de nocturnidad

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

reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

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

2.6. Complemento de festividad

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

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

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

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

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

2.7. Complemento específico

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

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

2.8. Complemento de Función Directiva

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

- a. Las retribuciones brutas anuales correspondientes a su categoría de origen (salario anual de referencia).
- b. Las cantidades brutas anuales especificadas en este artículo.
- c. La cantidad resultante conformará el importe anual del Complemento de Función Directiva, y se dividirá entre 14 pagas para su abono.
- d. En el caso de que la ocupación de funciones de dirección sea a tiempo parcial, se aplicarán en proporción al tiempo atribuido a dichas funciones.

Para determinar la cantidad de referencia, se crean cuatro escalas, en función del número de plazas de los centros o recursos sobre los que se ejerce la función de carácter directivo, en el caso de centros de carácter residencial; o sobre el número de personas trabajadoras a cargo en el

caso de recursos y programas no residenciales, como a continuación se expresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Tramo	Centros cerrados de medidas judiciales			
		2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros
Dirección.	A	34.678,40	35.718,75	37.058,21	38.540,53
	B	35.759,90	36.832,70	38.213,92	39.742,48
	C	36.841,40	37.946,64	39.369,64	40.944,43
	D	37.922,90	39.060,59	40.525,36	42.146,37
Subdirección.	A	33.236,40	34.233,49	35.517,25	36.937,94
	B	33.596,90	34.604,81	35.902,49	37.338,59

	Tramo	Centros cerrados de medidas judiciales			
		2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros
	C	33.957,40	34.976,12	36.287,73	37.739,24
	D	34.317,90	35.347,44	36.672,97	38.139,88
Coordinación.	A	30.712,90	31.634,29	32.820,57	34.133,40
	B	31.073,40	32.005,60	33.205,81	34.534,04
	C	31.433,90	32.376,92	33.591,05	34.934,69
	D	31.794,40	32.748,23	33.976,29	35.335,34
	Tramo	Resto de centros, programas y recursos			
		2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros
Dirección.	A	31.194,21	33.860,31	35.434,95	37.152,57
	B	32.259,96	34.967,02	36.584,30	38.354,52
	C	33.325,71	36.073,74	37.733,65	39.556,47
	D	34.391,46	37.180,45	38.883,00	40.758,41
Subdirección.	A	29.773,21	32.384,68	33.902,49	35.549,98
	B	30.128,46	32.753,59	34.285,61	35.950,63
	C	30.483,71	33.122,49	34.668,72	36.351,28
	D	30.838,96	33.491,40	35.051,84	36.751,92
Coordinación.	A	27.286,46	29.802,35	31.220,68	32.745,44
	B	27.641,71	30.171,25	31.603,79	33.146,08
	C	27.996,96	30.540,16	31.986,91	33.546,73
	D	28.352,21	30.909,06	32.370,03	33.947,38

2.9. Plus de residencia e insularidad

Este complemento salarial, de puesto de trabajo, no revalorizable, de cuantía fija y abono en 14 pagas, le será de aplicación a las personas trabajadoras que realicen su actividad laboral en centros, recursos y programas situados en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla. Su

devengo y abono se producirá exclusivamente en los casos en los que las distintas administraciones lo reconozcan y abonen en los procesos de subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales que den lugar a la gestión del recurso por parte de las entidades o empresas, y sus efectos se mantendrán mientras las indicadas condiciones de aplicación, devengo y abono se mantengan.

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

2.10. Pagas extraordinarias

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

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

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

2.11. Horas extraordinarias

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

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente respecto a la hora ordinaria correspondiente.

2.12. Ropa de trabajo y equipos de protección individual

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

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

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

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

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

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

A. Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora esté localizable telefónicamente a petición expresa de la entidad o empresa en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido. En caso de ser precisa su incorporación a la actividad

laboral fuera de su jornada laboral, la misma deberá producirse, iniciándose así su cómputo, en un espacio máximo de dos horas desde que le sea comunicada, y ello con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Complemento salarial:

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

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

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

3. Revisión salarial del convenio colectivo

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

Adaptación de jornada en período estival

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo, durante el período de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, la entidad o empresa podrá realizar, tras consulta y previo informe de la RLPT una acomodación de la jornada partida a jornada continua.

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

4.2. Descanso semanal

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

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

En caso de que existan turnos rotativos la persona trabajadora podrá solicitar el cambio del orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otra persona trabajadora de su mismo puesto de trabajo y previa comunicación por escrito a la dirección del centro. Dicha comunicación no podrá ser presentada antes de treinta días de antelación y con un mínimo de setenta y dos horas. No existirá arbitrariedad en la concesión de los cambios de turnos por parte de las Entidades y se garantizará la aplicación uniforme para todas las personas trabajadoras de los mismos principios organizativos.

4.3. Vacaciones

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

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

Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o suspensión del contrato por nacimiento

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

4.4. Fijación del calendario laboral

Las entidades o empresas negociaran con la RLPT antes del 31 de enero de cada año natural, un calendario laboral interno en cada centro que contemple lo siguiente:

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

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

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos individuales de formación

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

- a. No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la entidad o empresa o agrupado.
- b. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales de la persona trabajadora y/o a su formación personal.
- c. Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.
- e. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

5.2. Licencias retribuidas

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro civil correspondiente. Como norma general esta licencia se disfrutará a partir del hecho causante, no obstante, estos días podrán disfrutarse dentro del periodo de un año contado desde el mismo, previo acuerdo con la entidad o empresa.
- b. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

- c. Hasta tres días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cinco días. Adicionalmente a lo antedicho, podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
- d. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
- g. El tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales.
- h. Hasta un máximo de quince horas anuales para el acompañamiento a la consulta médica de familiares de primer grado, atención médica de la persona trabajadora, pruebas diagnósticas y asistencia a tutorías escolares. Cuando la persona trabajadora sobrepase el límite anual indicado, toda aquella solicitud que se tramite por este concepto se hará como licencia no retribuida.
- i. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
- j. Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural. A estos dos días se adicionará uno más cuando la persona trabajadora alcance una antigüedad en la entidad o empresa mayor a cinco años.
- k. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

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

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

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.

A efectos de inicio de cómputo de la licencia, esta se iniciará en el primer día laborable que tenga establecido la persona trabajadora.

5.3. Licencias no retribuidas

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

- a. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días, cuando para ello sea necesario un desplazamiento de más de 150 km. Y de un máximo de cinco días cuando sea preciso un desplazamiento a otro país.
- b. Siete días naturales en caso de separación o divorcio.
- c. Las personas trabajadoras podrán solicitar licencia no retribuida por asuntos propios por un periodo máximo de 1 mes de duración. Esta licencia se pedirá por una vez y deberá ser concedida por la entidad o empresa si se solicita con un plazo de antelación de 1 mes y siempre y cuando no se encuentre en dicha situación el 10 % de la plantilla del centro o programa, y sujeto a las necesidades organizativas de la entidad o empresa. Esta licencia no podrá ser disfrutada hasta que transcurran al menos tres años desde la finalización del disfrute de la misma.
- d. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que la persona menor de edad cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

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

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

5.4. Pausas y reducción de jornada de lactancia

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

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

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

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

5.5. Permiso por nacimiento y cuidado del menor

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

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

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

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

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

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

5.6. Embarazo en situación de riesgo

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

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

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

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

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

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

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

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

5.8. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

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

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

5.9. Excedencia voluntaria

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

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

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

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

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

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

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

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

5.10. Excedencia forzosa

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

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

5.11. Reincorporación por fin de excedencia

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

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

En caso de que la persona trabajadora disfrutara de una excedencia solicitada por un período inferior al máximo establecido en este convenio

colectivo para cada caso, podrá solicitar una única prórroga hasta agotar la excedencia.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Movilidad geográfica

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

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

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

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

Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica

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

- Aceptar su desplazamiento temporal o traslado permanente siguiendo lo establecido en este convenio colectivo.
- Impugnar la decisión de desplazamiento temporal o traslado permanente sin perjuicio de su cumplimiento.
- Extinguir su relación laboral, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades en los casos de traslado permanente o de desplazamiento temporal por tiempo superior a doce meses en un periodo de tres años.

6.2. Desplazamientos temporales

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

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

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

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

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

6.3. Traslados permanentes

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

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

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

económica de 600,00 euros en un solo pago.

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

6.4. Dietas

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

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

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

6.5. Gastos por uso del vehículo propio

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,26 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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

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

6.6. Manutención

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

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratación indefinida

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

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

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

7.2. 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 administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad o empresa, así como para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- La obligación de llamamiento sólo procederá cuando se produzca la reanudación del proyecto, servicio, contrata etc. en el que la persona trabajadora prestase sus servicios con carácter previo a pasar a la situación de inactividad.
- El llamamiento deberá realizarse por puesto de trabajo y en orden de mayor a menor antigüedad entre las personas trabajadoras en situación de inactividad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, teniendo en todo caso preferencia aquéllas que hubieran prestado servicios con anterioridad en el mismo centro, proyecto, programa, etc.
- En todo caso para concurrir la obligación de llamamiento deberá estar acreditada la cualificación profesional de la persona trabajadora en situación de inactividad y que se corresponda con el puesto de trabajo ofertado. En aquellos casos en los que el puesto de trabajo fuera de nueva creación, adicionalmente a lo anterior, la persona trabajadora objeto del llamamiento deberá reunir los requisitos exigidos por el puesto de trabajo a efectos de titulación, experiencia profesional y competencias requeridas.
- Cuando en el ámbito de la provincia no fuera posible cubrir los puestos de trabajo ofertados, se podrá ofrecer dichos puestos a las personas trabajadoras de otras bolsas de provincias limítrofes, siendo la aceptación, en este caso, de carácter voluntaria.

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

subcontrataciones.

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

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

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

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

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

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

7.3. Contratos por circunstancias de la producción

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

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

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

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

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

7.4. Contrato por sustitución

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

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el

contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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

7.5. Contratos formativos

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

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

- a. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.
Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b. En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la entidad o empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con entidades y empresas colaboradoras.
- d. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la entidad o empresa. Dicha persona deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la entidad o empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la entidad o empresa.
- e. Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la entidad o empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f. Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia entidad o empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la entidad o empresa y el centro.
Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias entidades o empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades

vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

- i. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la entidad o empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma entidad o empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del TRET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- l. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m. La retribución será la establecida para estos contratos en este convenio colectivo de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

- a. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la entidad o empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
- d. Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta entidad o empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma entidad o empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e. Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- f. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La entidad o empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h. Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del TRET.
- i. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo correspondiente a la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- j. Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

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

- b. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
 - c. El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del TRET, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
 - d. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
 - e. Las entidades o empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del TRET podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
 - f. Si al término del contrato la persona continuase en la entidad o empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la entidad o empresa.
 - g. Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la entidad o empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
5. La entidad o empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

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

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

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

7.6. Contrato parcial

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

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

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

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

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

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

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

- b. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
 - c. Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del TRET.
La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.
En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.
A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.
La entidad o empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.
En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
 - d. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
 - e. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del TRET. La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del TRET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, se deberá informar a las personas trabajadoras de la entidad o empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.
Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la entidad o empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la entidad o empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.
 - f. Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:
- a. La entidad o empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
 - b. Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
 - c. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la entidad o empresa.
El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.
 - d. La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
 - e. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - a. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del TRET (reducción de jornada por familiar a cargo).
 - b. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - c. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

- f. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de las personas trabajadoras a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- g. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la entidad o empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).
- h. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio y en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del TRET.
- i. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

7.7. Contrato de relevo

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

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

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

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

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

7.8. Conversión a indefinidos

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

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

7.9. Reserva de plazas para personas con discapacidad

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

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

8. Periodos de prueba

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

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

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

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

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

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

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta diez minutos cada una de ellas.
4. La falta de un día al trabajo sin justificación.
5. La falta de respeto con sus superiores jerárquicos, compañeros/as y público en general.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la entidad o empresa.
7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de prevención de riesgos laborales.
8. Realizar cambios de turnos y/o de días entre personas trabajadoras sin autorización.

Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa o entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de diez minutos cada una de ellas.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a las personas trabajadoras o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.
5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias o para las personas trabajadoras.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.
7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para las personas usuarias atendidas o para las personas trabajadoras, en cuyo caso será considerada falta muy grave.
8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.
9. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.
10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.
11. Las ofensas, insultos o malos tratos psíquicos o morales a las personas usuarias, personas trabajadoras, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

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

1. Infringir lo establecido en la Ley de protección de datos.
2. revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa o entidad, personas usuarias y/o personas trabajadoras.
3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del TRET.
4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a personas trabajadoras como a la empresa o entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un periodo de noventa días naturales de más de diez minutos cada una de ellas.
6. Facilitar sustancias prohibidas, así como permitir su consumo a las personas usuarias.
7. Las agresiones físicas a las personas usuarias, y a las personas que trabajen en la empresa o entidad o a los familiares que convivan con ellos/as, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello, así como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.
8. Las ofensas, insultos graves o malos tratos psíquicos o morales a las personas usuarias, personas trabajadoras, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.
9. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
10. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
11. La aceptación de sobornos económicos o en especie.
12. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un periodo de treinta días naturales.
13. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.
14. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
16. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
17. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.
18. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias atendidas o para el resto de personas trabajadoras.
19. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la entidad o empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la entidad o empresa.
20. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un periodo de doce meses.
21. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

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

9.2. Sanciones

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

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

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

9.3. Prescripción

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la entidad o empresa, centro o entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un período de antelación mínimo de quince días. En el caso del personal directivo, este plazo será de treinta días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre que quede demostrado la imposibilidad del preaviso.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Cobro durante la Incapacidad Temporal

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

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

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

determine la legislación laboral vigente en el momento del hecho.

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

11.2. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

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

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

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

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

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

[Descargar pdf](#)