



II CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE PRIMERA ACOGIDA SAN CARLOS DE CHIPIONA (FUNDACIÓN CAROLINA MONTE Y BAYON).

CODIGO DEL CONVENIO: 1103902

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Centro de Primera Acogida San Carlos de Chipiona (Fundación Carolina Monte y Bayon).

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios en el Centro de Primera Acogida San Carlos de Chipiona (Fundación Carolina Monte y Bayón).

Artículo 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con el Centro de Primera Acogida se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.
- Personal Becario, de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.
- El personal sujeto a la relación laboral especial de Alta Dirección.
- Los miembros de las comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo,



con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

4. Asimismo, si las negociaciones no concluyeran en el año inmediatamente siguiente, se aplicará a la tabla salarial las actualizaciones anuales del I.P.C. resultante del año anterior con efectos retroactivos del 1 de enero anterior.

Capítulo II. Garantías.

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga, un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal. Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador/a, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda a través del Complemento "Ad Personam". Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas,



Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo III. Comisión del convenio.

Artículo 9. Comisión del Convenio.

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

2. La Comisión estará compuesta por un representante del personal y un representante de la empresa, asimismo, contará con un Secretario/a que designará la empresa que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

La empresa, que facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo, y cada una de las partes presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones de dos asesores cada uno de ellos, que tendrán voz pero no voto.

3. Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos.
- d) Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

5. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuantas veces se estime necesario por las personas miembros de la Comisión.



Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación a través de su personal directivo.

Artículo 11. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora del rendimiento de la organización.
- b) La profesionalización y la formación del personal.
- c) La racionalización de los procesos operativos.
- d) La evaluación del desempeño.
- e) La valoración de los puestos.
- f) El establecimiento de medidas necesarias que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

Capítulo V. Clasificación del personal.

Artículo 12. Categorías Profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con el contrato de trabajo, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

GRUPO I: Titulados Superiores.

Personal de Atención Directa.

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior para ejercer labores propias de su especialidad.

Se agrupan dentro de esta categoría:

-Psicólogo/a

-Pedagogo/a

- Médico/a

- Cualquier otra especialidad que puedan necesitar la empresa para el desarrollo



normal de la actividad.

GRUPO II: Titulados Medios.

Personal de Atención Directa.

- Trabajador/a Social.

- Profesor/a de apoyo

- A.T.S./DUE

- Educador/a

GRUPO III:

Personal de Atención Directa

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, F.P.II o equivalente, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia. Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Monitor/a talleres, ocio y tiempo libre.

Personal de Administración y Servicios.

- Administrativo.

GRUPO IV:

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores/as que preferentemente con titulación de F.P. 1º o Graduado Escolar o similar, son contratados/as para realizar alguna de las siguientes categorías profesionales:

Personal de Atención Directa.

- Asistente Infantil.

Personal de Administración y Servicios.

- Auxiliar Administrativo.

- Cocinero/a.

- Gobernante/a.

GRUPO V:





Personal de Administración y Servicios.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que sin ningún requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

- Ordenanza.
- Sereno.
- Auxiliar de Servicios.
- Auxiliar de Oficios.
- Personal de Servicio Doméstico.
- Empleado/a del servicio de limpieza.
- Auxiliar de cocina.
- Peón Mantenimiento.

Las categorías específicas en anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen o la actividad del centro no lo requieren.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo I que forma parte integrante de este Convenio.

Artículo 13. Polivalencia Funcional.

Se establece la Polivalencia Funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías cuando las mismas pertenezcan al mismo grupo y nivel.

Capítulo VI. Movilidad.

Artículo 14. Movilidad funcional.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud





necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, del representante legal de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo, con el límite máximo de seis meses.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

Artículo 16. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores



del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Capítulo VII. Jornada y horario.

Artículo 17. Jornada y horario ordinarios.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria para los diferentes grupos profesionales será de 39 horas semanales de trabajo efectivo, lo que supone una jornada máxima anual de 1704 horas de trabajo efectivo.

2. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes se podrá establecer la distribución de la jornada irregular de la jornada a lo largo del año en determinados puestos de trabajo que por su naturaleza lo requieran, con el límite de 9 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá según las necesidades de los servicios

Artículo 18. Jornada y horarios especiales.

1. Por la prestación de servicios en festivos se percibirá el complemento por trabajo en festivos del 50% sobre el salario base, salvo que el trabajador/a opte por un descanso adicional de 11/2 días por festivo trabajado, computable como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones, en el supuesto de que las necesidades del servicio lo permitan.

2. En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor, o permuta con otro trabajador, siendo necesaria en este último caso la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo.

3. El personal que haya sido contratado específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio será contratado a tiempo parcial. Para su regulación se estará a lo dispuesto en sus correspondientes contratos y en la normativa laboral ordinaria.

4. La jornada podrá realizarse de forma continuada o partida, según las necesidades del centro; la dirección procurará que se realice de forma continuada, siempre que este no afecte a las actividades del centro.



5. Las horas de mera presencia voluntaria de los trabajadores en el Centro de trabajo no se considerará dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

Artículo 19. Descanso semanal.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de día y medio ininterrumpido, que preferentemente se disfrutará entre la tarde del sábado y el domingo.

No obstante y en atención a las características propias de este tipo de centros, cuando por las características del puesto de trabajo sea necesaria la atención del servicio en dichos días, se compensarán dichos días con otros de la semana computándose en términos trimestrales o en plazos mayores, si así se acordara.

Artículo 20. Disposiciones Comunes.

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea superior a 6 horas diarias, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa para el desayuno.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

Artículo 21. Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará por cada centro de trabajo un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguientes datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el período de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello acuerdan, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, o de ciclo



inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter estructural o de fuerza mayor.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

4. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al personal en el parte correspondiente, así como a la representación de los trabajadores.

6. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción. Una hora y media de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan, y dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas.

7. El valor de la hora extraordinaria para cada Grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

(Salario ordinario/jornada anual) x 1,50.

Artículo 23. Trabajo nocturno.

Cuando las circunstancias especiales o porque así lo requiera la naturaleza del Centro, se realice la jornada entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana, dicha jornada dará derecho a percibir un plus de nocturnidad del 25% sobre el salario base del trabajador.

No obstante aquellos puestos de trabajo cuyos contratos se realicen específicamente para cubrir dicha jornada no generarán derechos al abono del referido plus, al encontrarse contemplada específicamente dicha situación.

Capítulo VIII. Conciliación de la vida familiar.

Artículo 24. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será



el siguiente:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.
- b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.
- c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos/as, 4 días naturales.
- d) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este derecho se entiende tanto para trabajadores/as fijos como temporales.

Alternativamente, podrán optar por acumular las horas de lactancia convertidas en 15 días laborables de permiso retribuido, al período de maternidad, permiso que tendrá la misma consideración e iguales garantías a efectos de reserva del puesto de trabajo, así como de protección frente al despido, que las establecidas en la Ley 39/99 para la maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

- f) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- g) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la

conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

h) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 6 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

2.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el

neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, prevista para cada caso en el presente apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad



biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 25. Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Obispado podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, así como tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.



Capítulo IX. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 26. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 30 días naturales. Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

2. La Dirección del Centro planificarán junto con la representación legal del personal, las vacaciones anuales, de acuerdo con los siguientes principios:

a) Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año, salvo que las necesidades del servicio no lo permitan, en cuyo caso se disfrutara en otros períodos.

b) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de vacaciones en dos períodos, preferentemente por quincenas naturales.

c) Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará antes del mes de abril su petición individual del período de vacaciones para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

d) Como regla general, el comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año al que corresponda, salvo en aquellos supuestos que las necesidades de los servicios permitan ampliar el plazo de terminación de las mismas al 07 de enero del año siguiente, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

e) Si con anterioridad al disfrute de las vacaciones se incurriera en situación de incapacidad temporal o maternidad, las vacaciones se trasladaran a la fecha de su incorporación, con el límite señalado d).

f) Al personal fijo y temporal que cese por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se le abonará la parte proporcional correspondiente.

g) En aquellos centros de trabajo que, por su naturaleza o especialidad del servicio que prestan, cierran sus instalaciones o cesan en su actividad en períodos determinados, el personal tomará las vacaciones durante dichos períodos de cierre o inactividad.

Artículo 27. Otros permisos.

El régimen de permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:



1. Por razones personales o particulares.

1.1. Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

1.2. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a tres días de permiso por asuntos propios al año, con remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días de antelación a la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

1.3. El personal afectado por el presente Convenio con una antigüedad superior al año, tendrá derecho a 15 días de permiso por asuntos propios al año, sin remuneración de salario. La solicitud deberá realizarse con un mes de antelación, el mismo será concedido siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final del anterior permiso.

1.4. Asistencia a consulta médica del servicio público de salud (para el trabajador), cuando la misma haya de realizarse dentro de su jornada laboral, dará al trabajador derecho al 100% del percibo de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 15 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación a la empresa.

2. Por razones de obligación o deber legal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello se perciba retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la Empresa pasar al afectado/a a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que este personal perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de las mismas del salario al que tuviere derecho.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

2.1. La asistencia Juzgados y Tribunales previa citación.

2.2. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

3. Por razones de formación.

3.1. Para concurrir a exámenes liberatorios y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, siempre que tenga relación con el desarrollo del puesto de trabajo, el permiso abarcará el tiempo





para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante.

3.2. El personal tendrá derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral, al menos, una vez cada dos años. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral del personal, reducirá su jornada en una hora, a computar bien al comienzo o a la finalización de la misma, siempre que el curso de perfeccionamiento tenga relación con el desarrollo del puesto de trabajo.

3.3. En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal, organizados por la propia empresa, el personal tendrá derecho y obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

4. Otros permisos.

4.1 El personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso de hasta 3 meses sin retribución. La solicitud de este permiso deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacerlo efectivo, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas. Para poder disfrutar de un segundo permiso por esta misma causas, deberá, al menos haber transcurrido tres años desde la finalización del anterior.

Artículo 28. Excedencias.

Con independencia de la excedencia regulada en el artículo 25 de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal laboral fijo podrán ser:

- Excedencia voluntaria.

- Excedencia forzosa.

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año, al menos, de antigüedad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quién se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

3. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, para el resto de tiempo, la reincorporación quedará supeditada a la

existencia de vacantes de la misma o similar categoría.

4. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá según Ley.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 29. Disposiciones generales.

1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 30. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación del trabajador/a que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas,



así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

5. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

6. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros/as, personal subordinado o público en general.

7. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador/a, o para terceros.

8. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador/a declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador/a realizada para prolongar la baja de enfermedad o accidente.

9. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

10. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la empresa.

11. Incumplir lo pactado libremente con la empresa, vulnerando la buena fe contractual.

12. El acoso moral (mobbing), entendido el mismo como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica del trabajador/a, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

13. El acoso sexual, entendiendo el mismo como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 31. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.



2. El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros/as, personal subordinado o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.
7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
10. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
12. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la empresa o se utilice en provecho propio.
13. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.
14. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

Artículo 32. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros/as o personal subordinado.





3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, al no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

Artículo 33. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves.

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.2. Por faltas graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.
- b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de dos meses hasta cuatro meses.
- b) Traslado forzoso sin indemnización.
- c) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal.

4. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que será oída la representación del personal.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo





conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 34. Procedimiento sancionador.

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente, quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto el expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado/a de personal se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, la empresa formulará el pliego de cargos y ordenará su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo.

3. La empresa formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente sanción.

4. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán Durante el proceso se tomaran las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

Capítulo XII. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 35. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la empresa y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados a los requerimientos de la



prestación de servicios, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos que sean regulados en la formación competencial del análisis y descripción de los puestos de trabajo.

Capítulo XIII. Protección de la seguridad y salud laboral del personal.

Artículo 36. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1. La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral

Artículo 37. Participación en materia de seguridad y salud laboral.

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá de acuerdo con lo previsto en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario



sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención.
- c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.

Capítulo XIV. Contratación.

Artículo 39. Período de prueba.

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupos 1 y 2: tres meses

Grupo 3: dos meses

Grupo 4 y 5: 1 mes

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a



instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Artículo 40. Cese voluntario.

a) El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, con un mínimo de 15 días de antelación.

b) El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontar de la liquidación el importe de salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 41. Modalidades de contratación.

1. La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligada a garantizar las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen. El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la empresa y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su Grupo y categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las gratificaciones extraordinarias, así como las vacaciones. La empresa está obligada a preavisar con escrito y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no hayan sido preavisados por la empresa, que se pagará junto con la liquidación.

Artículo 42. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de seis meses dentro de un período de doce meses.

2. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 43. Contratos formativos.

a) Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.



1. Se podrán celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años de edad, que no tengan cualificación laboral (no tener titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas).
2. La duración no podrá ser inferior a doce meses ni superior a dos años. Los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato de formación que no hubiere agotado el plazo máximo de dos años, podrán ser contratados nuevamente por la empresa con un contrato de formación por el tiempo que éste reste hasta los dos años.
3. Los tiempos dedicados a la formación teórica serán como mínimo de un 15% de la jornada prevista en el presente Convenio como jornada máxima.
4. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la administración pública competente que ha realizado el curso de formación profesional ocupacional adecuado a dicho puesto de trabajo objeto del contrato.
5. La retribución del trabajador contratado para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación 1º año: 542,69 euros/mes, 2º año: 575,91 euros/mes

b) Contrato en prácticas:

1. El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
2. El puesto de trabajo permitirá la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, no siendo la duración del contrato inferior a seis meses ni superior a dos años.
3. La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban los trabajadores contratados para la formación acogidos a este Convenio.

Artículo 44. Contratos a tiempo parcial.

1. En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora. Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El salario se



fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

Capítulo XV. Estructura salarial.

Artículo 45. Salario Base.

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 19, en función del Grupo Profesional y categoría en que se encuadre el personal. Su cuantía para el 2008 es la que figura en el Anexo II.

Artículo 46. Complementos y pluses.

1. Pagas extraordinarias: El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más antigüedad y complemento garantía antigüedad, que se devengarán en los meses de junio y diciembre, y se abonarán antes del día 20 de cada uno de los meses. Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente.

2. El complemento personal de antigüedad para todas las categorías es del 2% del Salario Base del Convenio. La fecha de inicio para el cómputo de antigüedad será la de incorporación del trabajador a la empresa. Este complemento no podrá sobrepasar el 18%, y en función de la siguiente escala:

| | |
|---------|-----|
| 5 años | 2% |
| 8 años | 4% |
| 11 años | 6% |
| 14 años | 8% |
| 17 años | 10% |
| 20 años | 12% |
| 23 años | 14% |
| 26 años | 16% |
| 29 años | 18% |

çLos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo percibieran en concepto de Complemento de Antigüedad una cuantía superior, la diferencia será consolidada y revalorizable, estableciéndose el Complemento Garantía Antigüedad.

3.- Plus de Domingos. Las jornadas realizadas en domingo tendrán una retribución adicional de 18 euros, en aquellos supuestos de que por motivos del servicio, el número de horas trabajadas durante la jornada fuera superior a la ordinaria de su



categoría la citada retribución sería incrementada en la misma proporción que la jornada realizada.

4.- Plus de Transporte. Se establece para todo el personal un Plus de Transporte de 2,21 euros por día efectivo de trabajo, sin distinción de grupo o categoría profesional, a excepción de los contratados en formación. Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y en su consecuencia está exento de cotización.

5.- Cuando la empresa establezca para determinadas categorías profesionales la utilización de uniforme, vendrá obligada a facilitar al personal afectado los uniformes así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en caso contrario, a su compensación en metálico. En caso de que no sea facilitada por la empresa, deberá abonar por este concepto la cantidad de 27,69 euros mensuales durante doce meses. En los casos en que la empresa entregue uniformes o ropas, consistirá en dos equipos, uno de verano y otro de invierno de cada año natural, así como, al menos, un par de zapatos, debiendo utilizar únicamente tales prendas durante el trabajo.

Artículo 47. Revisión salarial.

1. Al objeto de garantizar durante el período de vigencia del presente convenio, el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores/as, se realiza basándose en la previsión de IPC que el gobierno contempla en la LPGE para el correspondiente ejercicio más el 0,5. Y, posteriormente al finalizar el año 2008, una vez conocidos los datos de inflación anual (enero a diciembre), las desviaciones al alza producidas entre la inflación real anual y el objetivo de inflación, se incrementarán a la tabla salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año anterior, quedando así esta como definitiva.

Artículo 48. Complemento de enfermedad y accidente.

Al personal afectado, en los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, se le complementará desde el primer día de baja hasta el 100% del salario real, excluidos conceptos extrasalariales, con un máximo de dieciocho meses.

Al personal afectado, en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, se le complementará desde el primer día hasta el vigésimo con un 80% y desde el vigésimo primero en adelante con un 100% del salario real, excluidos conceptos extrasalariales, con un máximo de dieciocho meses.

Capítulo XVI. Acción social.

Artículo 49. Seguro Colectivo.



La empresa queda obligada a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra a los trabajadores/as y lleven más de un año de permanencia en la empresa con las siguientes contingencias y capitales:

- Por caso de fallecimiento: 18.030,36 euros
- Para incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez: 24.040 euros.

Artículo 50. Manutención.

Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien la Dirección encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los niños durante la comida y períodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal que atienda los servicios de cocina tendrá derecho a manutención en el Centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida con el horario de comida con su estancia en el Centro.

Capítulo XVII. Representación sindical.

Artículo 51. Condiciones sindicales.

1. Los trabajadores, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.
2. Los Delegados de Personal dispondrán durante la vigencia de este Convenio para el ejercicio de sus funciones representativas un crédito mensual de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Disposiciones adicionales.

Primera. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación de aplicación vigente en cada momento.

Segunda. Los efectos económicos establecidos en el presente Convenio Colectivo serán del día 1 de enero del año 2008.

Tercera. Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolla lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose, a velar por la no



discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puesto de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Cuarta. Ambas partes reconocen como instrumento organizativo el análisis y descripción de puestos de trabajo realizado en el Centro de Primera Acogida San Carlos (Fundación Carolina Monte y Bayón), así como las revisiones que se puedan producir.

Quinta. Se mantiene vigente durante el presente Convenio el acuerdo de las mejoras salariales firmado por empresa y representación sindical en fecha 14/11/2006, en aplicación de mejoras salariales y en virtud de lo establecido en el artículo 19 de la Orden de 9 de Noviembre de 2005, por la que se regula la cooperación entre la consejería y la entidades colaboradoras en el acogimiento residencial en centros de protección de menores. Asimismo, se acuerda establecer para los educadores/as el mismo nivel salarial existente para la categoría de ATS/DUE, reduciéndose el complemento personal transitorio en el mismo importe de subida del salario base y pagas extras, quedando el mismo fijado en la cuantía de 39,00 euros/mes.

El Complemento Personal Transitorio para las diferentes categorías profesionales, el cual no tendrá carácter consolidable, ni revalorizable, será revisado, bien a la aplicación de las correspondientes instrucciones por la Dirección General de la Infancia y Familias, y a falta de estas a la negociación del III Convenio Colectivo de la propia Fundación, donde se deberá realizar la regularización del citado complemento personal transitorio.

El Complemento Personal Transitorio tendrá carácter mensual, en las cuantías que a continuación se relacionan:

- Psicólogo/a, Psicopedagogo/a, Pedagogo/a y Pediatra: 110 euros/mes
- Trabajador/a Social: 95 euros/mes
- Profesor/a, Educador/a: 39 euros/mes
- Asistentes Infantiles: 130 euros/mes
- Personal Mantenimiento: 60 euros/mes

Anexo I. Catalogo y definiciones de categorías profesionales grupo v auxiliar de servicios.

Es el trabajador responsable de los servicios de cocina, mantenimiento y limpieza de las dependencias de la empresa que se le asignen, preparando comidas,

corriendo a su cargo la limpieza y el mantenimiento, para tenerla en perfectas condiciones, de la máquina y utensilios propios de su trabajo, realiza la compra de las materias primas, poniendo todo cuidado en las labores que le fueran encomendadas. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

AUXILIAR DE OFICIOS.

Puesto de trabajo con polivalencia de funciones limpiadora/ordenanza, el trabajador es responsable de la vigilancia, mantenimiento y limpieza de las instalaciones asignadas, según las normas establecidas, las órdenes y las instrucciones recibidas del responsable correspondiente. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

LIMPIADOR/A.

Son los trabajadores que limpian y mantienen en buen orden el interior de edificios, oficinas, almacenes, dependencias: Barre, friega y encera pisos y retira basuras; limpia alfombras y felpudos, limpia y da brillo a los adornos, herrajes y otros objetos de metal, limpia el polvo de los muebles y objetos; limpia las cocinas donde las haya, los cuarto de baño y servicios, en general es responsable del mantenimiento y limpieza de las dependencias que se le encomienden. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

ORDENANZA.

Es el trabajador cuyas funciones consisten en la ejecución de recados dentro o fuera del centro de trabajo, la vigilancia de las puertas y acceso a la dependencia donde esté destinado, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio; el recibir peticiones de éstas relacionadas con el mismo e indicarles la unidad u oficina donde deban dirigirse; realizar el porteo, dentro de la dependencia, del material, mobiliario y enseres que fueren necesarios, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándoles puntualmente a sus destinatarios, cuidar del orden, custodiar las llaves, encargarse de la apertura y cierre puntual de las puertas de acceso a la dependencia; prestar, en su caso, servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones de archivos, bibliotecas, almacenes, ascensores, etc., atender y recoger llamadas telefónicas; realizar copias y manejar máquinas sencillas de oficinas, cobro de recibos al público, llevar a cabo la reparación de pequeñas averías relacionadas con el centro donde estén destinados con relación a la iluminación, fontanería, carpintería, albañilería y pintura.

Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean



encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

PEÓN MANTENIMIENTO.

Son los trabajadores que realizan funciones, de mantenimiento, cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de los Centros o Dependencias, tales como: Calderas de Calefacción, Instalaciones de Agua Caliente, Frigoríficas, Fontanería, Electricidad, Albañilería etc., así como las reparaciones básicas de esas instalaciones, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento.

Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

PERSONAL DE SERVICIO DOMESTICO.

Son los trabajadores que a las órdenes de un Encargado realizan funciones, tanto en atención directa a los usuarios de las dependencias como en el aseo y cuidado material de ésta, concretándose en labores de comedor-oficio, lavandería-lencería y limpieza de pisos. Serán funciones propias de estos trabajadores:

- Realización de labores propias de comedor-oficio, poniendo especial cuidado en el manejo de los materiales encomendados y asistencia y ayuda a los usuarios del comedor si éstos por imposibilidad o edad así lo requieren, sirviendo las comidas en su caso o estando en las líneas de los autoservicios.

- Realización de las funciones propias de lavandería-lencería y plancha. Manejo y atención de la maquinaria para estos menesteres, poniendo el máximo esmero en el trato de la ropa tanto del centro como de los residentes si los hubiere y dando la mejor utilización a los materiales.

- Realizarán las labores propias de limpieza de habitaciones y zonas comunes (camas, cambios, ropa, baños, etc.) procurando la mayor atención a los usuarios, más cuando éstos sean imposibilitados o menores.

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

GRUPO IV.

GOBERNANTE/A.

Es el trabajador/a que tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza y mantenimiento, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las



dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso. Valora el tiempo de las tareas a efectuar. Dirige e inspecciona dando cuenta de los trabajos encomendados. Controla y resuelve las incidencias que se producen en su equipo de trabajo. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

COCINERO/A.

Es quien dirige al personal que realiza labores de cocina, responsabilizándose de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de sus servicios en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos. Realiza la preparación de los alimentos responsabilizándose del buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Son los trabajadores responsables de todo tipo de tareas administrativas, según los procedimientos establecidos y las instrucciones recibidas de su superior; operaciones relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo, confección de documentos, recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, contabilidad básica, atención al teléfono, tratamiento de textos, atención al público informando en materia de su competencia, y en general actuaciones administrativas, con arreglo a instrucciones recibidas o normas existentes, con alternativas más o menos estandarizadas. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

ASISTENTE INFANTIL.

Es el trabajador/a con la preparación adecuada. Realiza su tarea, fundamentalmente, en horario nocturno o períodos vacacionales, fines de semana y días no lectivos de los menores.

Son sus funciones cuando trabaja de noche, supervisar, vigilar y dar respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo durante el horario de trabajo.

Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo. Son sus funciones, cuando trabaja en fines de semana, vacaciones y



días no lectivos, colaborar en las actividades de ocio con los educadores correspondientes y bajo la dirección del director/a.

GRUPO III.

ADMINISTRATIVO.

Tienen a cargo la dirección administrativa y/o secretaría de la empresa. Son los trabajadores con conocimientos a nivel de BUP, Bachiller Superior o Formación Profesional equivalente, que con iniciativa y responsabilidad, realizan trabajos de complejidad que requieran cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y operaciones análogas con total responsabilidad. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

MONITORES.

Son los trabajadores que colaboran, de acuerdo con las instrucciones que se les impartan por la Dirección del Centro en las actividades sociales, deportivas, educativas, no pudiendo en ningún caso realizar tareas docentes, atenderán a los usuarios en el transporte según las rutas programadas al efecto; realizarán tareas de apoyo administrativo existentes en los Centros, atenderán las bibliotecas, realizarán la vigilancia de los usuarios en los comedores. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

GRUPO II.

TRABAJADOR/A SOCIAL.

Es el trabajador que, con la titulación propia para el desempeño del ámbito de actividad encomendada, y sujetos a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT de los centros de trabajo de asistencia directa o en otros centros o programas de trabajo, consistiendo su responsabilidad básica en la atención integral de los sectores especialmente protegidos tales como la infancia mediante el desarrollo de las siguientes responsabilidades:

- Obtener un conocimiento del/la menor en su ambiente, descubriendo la realidad que lo/la rodeaba antes de entrar en el centro, su vida cotidiana, sus relaciones con el entorno, familia, amigos, etc.
- Participar en la evaluación de los aspectos relacionados con la familia y en la planificación, elaboración, desarrollo y evaluación del plan de intervención de cada caso.

- Servir de puente entre la familia y el/la menor, canalizando la intervención con la primera con intención de sanear los vínculos familiares -cuando esto sea posible-, ofreciendo apoyo en la reeducación de las relaciones.
- Trabajar con el/la tutor/a y el resto del equipo educativo, la toma de conciencia del/la menor respecto a su situación familiar y social, ofreciendo siempre un criterio de realidad respecto a sus posibilidades actuales y futuras.
- Valorar con el psicólogo/a y el equipo educativo la conveniencia de los permisos y visitas.
- Procurar obtener información de las incidencias significativas que se produzcan en la vida de la familia del/la menor y que afecten a la evolución del/la mismo/a, y a traspasar dicha información al resto del equipo.
- Desarrollar el trabajo con la familia del/la menor en coordinación con los Servicios Sociales Comunitarios y con el Servicio de atención al niño correspondiente, procurando siempre que sea posible la responsabilización de la familia.
- Elaborar los informes y documentos necesarios derivados de su labor profesional.
- Organizar conjuntamente con el/la psicólogo/a, el/la pedagogo/a y el equipo educativo el plan de desinternamiento de cada menor; retorno a la familia, traslado de centro, emancipación, mayoría de edad.
- Organizar y gestionar los recursos necesarios para apoyar a la familia, así como atender al menor una vez que se produzca la salida del centro.
- Participar, desde su rol profesional, en el proceso de acoplamiento de un/a menor en una familia de acogida.
- Valoración, verificación y selección de los datos para extraer conclusiones respecto a los problemas planteados y detectados.
- Orientar y asesorar a los usuarios en la toma de decisiones para la solución de la problemática socio-familiar.
- Realizar visitas domiciliarias.
- Sensibilizar a la familia del/la menor sobre los problemas, impulsando a los mismos a la participación e implicación en el aporte de información.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior que tengan carácter análogo y/o complementario con la misión del puesto.

EDUCADOR/A.

a) Con relación al centro:

- Participar en la elaboración del Proyecto Educativo del Centro, en el Reglamento de Organización y Funcionamiento, el Currículo Educativo, la Programación Anual y en la Memoria Anual.
- Cumplir toda la normativa del centro de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funcionamiento.
- Participar en las reuniones que fuera convocado/a.
- Asumir la autoridad y responsabilidad en el ámbito de sus competencias.
- Tomar las decisiones urgentes necesarias en ausencia de los/as responsables superiores más directos siempre que la urgencia de las mismas afecte al interés superior del menor.
- Coordinación con otros profesionales, entidades, instituciones y servicios.

b) Con relación a los menores:

- Elaborar el Proyecto Educativo de cada menor en coordinación con el equipo educativo y el equipo técnico una vez que haya realizado el protocolo de observación al mes del ingreso del menor en el centro.
- Informar del funcionamiento del centro a los/as menores.
- Desarrollar su trabajo educativo a través de la convivencia diaria, realizando tareas relativas al cuidado físico y emocional desde una perspectiva normalizadora e integradora que incluya no sólo el trabajo en el contexto del centro, sino también las salidas a actividades y recursos de la comunidad.
- Realizar las tutorías con cada uno/a de los/as menores. Esta auditoría podrá realizarse de forma grupal o individual, una vez que se hayan realizado los Proyectos Educativos Individuales.
- Conocer las necesidades o demandas de cada menor que se le asigne en orden a establecer los objetivos y prioridades a trabajar en su proyecto educativo.
- Realizar el acompañamiento del/la menor a su ingreso, observando y registrando sus conductas y actitudes y favoreciendo su proceso de integración al centro.
- Realizar los informes educativos que se requieran cuando así lo determine y/o soliciten desde el equipo técnico del centro y del Servicio de Protección de



Menores.

- Realizar el seguimiento del/la menor en su proceso educativo, motivándolo/a y estableciendo los medios oportunos para crear un clima de confianza y comunicación que favorezca la interacción educador/a menor.

- Desarrollar los objetivos educativos, implicándose con el niño/a o adolescente, en la vida cotidiana del centro.

- Realizar el seguimiento escolar/laboral del/la menor de acuerdo con los objetivos y estrategias que se planteen con el mismo/a según sea para: la emancipación, el acogimiento familiar, la adopción, el traslado de centro, el retorno a la familia.

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior que tengan carácter análogo y/o complementario con la misión del puesto.

c) Con relación al equipo educativo.

- Mantener las reuniones que se determinen en el Proyecto Educativo del Centro y Programación Anual de cara a realizar la coordinación de actividades y el seguimiento educativo de los/as menores.

- Poner en marcha todos aquellos programas (Educación para la salud, orientación – formación socio laboral, técnicas de estudio) que se determinen en la Programación Anual y que responden a las necesidades y problemáticas que presentan los/as menores.

- Programar y realizar todas aquellas actividades socioculturales, lúdicas y/o tiempo libre que de forma anual se determinen.

- Asistencia técnica a su equipo en materia socio-educativa.

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

ATS.

Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad.

PROFESOR/A APOYO.

Es quien, con la titulación adecuada, imparte clases a grupos de menores apoyando sus estudios.





GRUPO I.

MEDICO/PEDIATRA.

Es el trabajador que, con la titulación y especialidad correspondiente, tiene como responsabilidad básica la atención del área médica de pediatría y, sujeto a las dependencias jerárquicas del puesto que ocupe en la RPT, desarrolla las siguientes responsabilidades:

- Ofrecer atención sanitaria integral y completa de los menores.
- Diagnósticas, establecer el tratamiento, realizar el seguimiento y la evolución de las distintas patologías que puedan presentar los menores.
- Desarrollo, control y seguimiento de los programas de vacunaciones.
- Elaborar informes y documentos necesarios derivados de su labor profesional.
- Elaborar la historia clínica del menor.
- Promocionar la salud y la educación sanitaria.
- Coordinarse con el/la trabajador/a social, el/la psicólogo/a y el equipo educativo, con el fin de que pueda darse un intercambio de información que facilite una mejor comprensión de la realidad de los/as menores, así como, una optimización de la acción educativa.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

PEDAGOGO/A.

Es el trabajador que, con la titulación correspondiente y sujeto a las relaciones jerárquicas del puesto que ocupe en la RPT, desarrollará alguna de las siguientes responsabilidades:

- Diagnóstico y tratamiento de los trastornos de aprendizaje que pueden presentar algunos/as menores.
- Facilitar al equipo educativo las estrategias y herramientas apropiadas para el abordaje de los trastornos de aprendizaje detectados.
- Diseño y supervisión de programas individualizados dirigidos a tratar los trastornos de aprendizaje que pueden presentar algunos/as menores.
- Elaborar los informes y documentos necesarios derivados de su labor profesional.





- Coordinarse con el/la trabajador/a social, el/la psicólogo/a y el equipo educativo, con el fin de que pueda darse un intercambio de información que facilite una mejor comprensión de la realidad de los/as menores, así como, una optimización de la acción educativa.
- Organizar conjuntamente con el equipo educativo, el/la psicólogo/a y el trabajador/a social el plan de desinternamiento.
- Participar, desde su rol profesional, en el proceso de acoplamiento de un/a menor en una familia de acogida.
- Informar y asesorar las actuaciones, y programas realizados, de acuerdo a las normas existentes y según el ámbito de actuación definido.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

PSICÓLOGO/A.

Es el trabajador que ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad de acuerdo con la población atendida en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en que se intervenga, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Diagnóstico y canalización individualizada de los casos que precisen atención y apoyo psicológico individual, así como orientación individual y familiar dependiendo del caso.
- Explorar, diagnosticar y valorar los aspectos de la personalidad, inteligencia y aptitudes de los/as menores atendidos/as.
- Participar en la planificación, elaboración, desarrollo y evaluación del plan de intervención de cada caso.
- Facilitar al equipo educativo pautas de intervención y estrategias para el abordaje de los trastornos emocionales y/o conductuales detectados.
- Realizar tratamiento psicológico individual o de grupo.
- Elaborar los informes y documentos necesarios derivados de su labor profesional.
- Coordinación y seguimiento de los tratamientos de salud mental externos de los/as que puedan ser susceptible algunos/as menores del centro.
- Coordinarse con el/la trabajador/a social, el/la pedagogo/a y el equipo educativo, con el fin de que pueda darse un intercambio de información que facilite una



mejor comprensión de la realidad de los/as menores, así como, una optimización de la acción educativa.

- Organizar conjuntamente con el equipo educativo, el/la pedagogo/a y el/la trabajador/a social el plan de desinternamiento.

- Ofrecer apoyo psicológico a la familia, en los casos en los que sean viable el retorno del/la menor a la misma, maximizando las garantías de éxito del desinternamiento: retorno de la familia, traslado de centro, emancipación, mayoría de edad.

- Valorar con el trabajador/a social y el equipo educativo la conveniencia de los permisos y visitas.

- Participación en el plan de intervención con cada familia. Desplazamiento a Centros Escolares con objeto de recabar información y valoración de los menores en estudio. Coordinación con Centros Escolares y otros organismos.

- Participar, desde su rol profesional, en el proceso de acoplamiento de un/a menor en una familia de acogida.

- Identificación y análisis de las carencias que influyen en la vida cotidiana del menor y que puedan afectar al correcto desarrollo de su personalidad.

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

Anexo II.

Tabla salarial provisional año 2008.

| GRUPO | CATEGORÍA | SALARIO BASE MENSUAL | SALARIO ANUAL INCLUIDO PAGAS EXTRAS |
|-------|--------------------|----------------------|-------------------------------------|
| I | Psicólogo/a | 1.284,71 euros | 17.985,94 euros |
| I | Pedagogo/a | 1.284,71 euros | 17.985,94 euros |
| I | Médico | 1.284,71 euros | 17.985,94 euros |
| II | Trabajador Social | 1.273,64 euros | 17.830,96 euros |
| II | Profesor/a apoyo | 1.273,64 euros | 17.830,96 euros |
| II | Ats/Due | 1.079,83 euros | 15.117,62 euros |
| II | Educador/a | 1.079,83 euros | 15.117,62 euros |
| III | Administrativo | 852,79 euros | 11.939,06 euros |
| III | Monitor/a | 797,41 euros | 11.163,74 euros |
| IV | Auxiliar Admvo | 775,26 euros | 10.853,64 euros |
| IV | Asistente Infantil | 775,26 euros | 10.853,64 euros |



| | | | |
|----|--------------------|--------------|-----------------|
| IV | Cocinero/a | 819,56 euros | 11.473,84 euros |
| IV | Gobernante/a | 830,64 euros | 11.628,96 euros |
| V | Ordenanza | 769,72 euros | 10.776,08 euros |
| V | Auxiliar Servicios | 769,72 euros | 10.776,08 euros |
| V | Sereno | 769,72 euros | 10.776,08 euros |
| V | Auxiliar Oficinos | 769,72 euros | 10.776,08 euros |
| V | Servicio Domestico | 769,72 euros | 10.776,08 euros |
| V | Servicio Limpieza | 769,72 euros | 10.776,08 euros |
| V | Auxiliar Cocina | 769,72 euros | 10.776,08 euros |
| V | Peón Mantenimiento | 769,72 euros | 10.776,08 euros |

