



II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN INTERNACIONAL O'BELÉN.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Fundación Internacional O'Belén (Código de Convenio n.º 9016062), que fue suscrito con fecha 2 de abril de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la empresa y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de mayo de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN INTERNACIONAL O'BELÉN.

Exposición de motivos.

Este Convenio pretende regular las relaciones laborales de la Fundación Internacional O' Belén y su personal.

La Fundación es una entidad benéfica de carácter asistencial en el ámbito del menor y su familia, y cuyo ideario está basado en la asistencia y educación del menor las veinticuatro horas del día, apoyándole hasta alcanzar su emancipación y su integración social.

Su texto articulado supone el «status» jurídico de las relaciones laborales entre la Fundación y su personal, basado en la mutua confianza y en el sentido de servicio que ha presidido hasta hoy, las relaciones laborales.

Estructura del Convenio.

Título I .Distorsiones Generales.

Capítulo primero. Ámbito de aplicación, vigencia, vinculación.





Artículo 1. Legitimación de las partes.

Las partes negociadoras del presente Convenio tienen la representación que determina el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Ha sido suscrito por una parte, por las personas designadas por el Patronato de la Fundación, en representación de la misma, y de otra por los miembros de la Comisión negociadora en representación de los trabajadores, elegidos en reunión del Comité Intercentros, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales entre la Fundación Internacional O' Belén y su personal.

Sus condiciones económicas y de empleo serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en los Centros de Trabajo o Programas de la Fundación Internacional O' Belén.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas relaciones laborales de carácter especial que señala el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el voluntariado social, entendiéndose por éste, el definido por la Ley de Voluntariado.

El personal Docente y Funcionarios de las Administraciones Públicas que realicen actividades en los Centros de la Fundación.

Este Convenio de Empresa tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado y tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2007 y hasta el 31 de diciembre de 2011.

Los efectos económicos reflejados en la tabla salarial entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2009.

En todo caso este Convenio Colectivo empresarial seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro Convenio de aplicación para todas las Empresas, Asociaciones y Fundaciones de carácter asistencial que mejore las condiciones recogidas en el presente convenio.

Artículo 4. Prorroga y denuncia.



El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no se promueve denuncia por cualquiera de las partes al efecto antes de los tres últimos meses del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Capítulo segundo. Comisión Paritaria.

Artículo 6. Comisión Paritaria, funcionamiento y participación del personal.

Para examinar y resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Paritaria formada por seis vocales, tres en representación de la Fundación y tres en representación de los trabajadores.

Por la representación de los trabajadores, los 3 miembros de la comisión paritaria pertenecerán a las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo.

Las competencias atribuidas a esta Comisión interpretativa, lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

En la primera reunión que se convoque se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario y se elaborará un reglamento de funcionamiento.

Sus reuniones podrán ser cuatrimestrales y con carácter extraordinario se convocarán las necesarias a petición de cualquiera de las partes, indicando los puntos a tratar en el orden del día y serán convocadas con un mínimo de cinco días de antelación a la fecha prevista. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple y siempre que estén presentes a la vez una mayoría de cada una de las partes.

Los acuerdos quedarán reflejados en la correspondiente acta que suscribirán todos los asistentes a la reunión y certificarán el Presidente y Secretario en cada reunión.

Sus resoluciones serán vinculantes, en caso de acuerdo.

En caso de desacuerdo, las partes convienen someter sus discrepancias al Órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos que exista a





nivel del Estado Español o/y Jurisdicción Social.

Todo el personal de la Fundación podrá dirigirse a la Comisión, para que emita su resolución sobre cualquier interpretación del Convenio.

Título II. Organización del trabajo.

Capítulo primero. Organización del trabajo.

Artículo 7. Definición general.

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Fundación y su Patronato, que la ejercerá a través del Presidente y personal directivo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que sea aplicable.

El objetivo será alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios que se prestan, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales de la Fundación.

Serán criterios inspiradores:

La adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicio para el cumplimiento de los fines de la Fundación.

La racionalización y mejora de los procesos educativos.

La profesionalización y promoción del personal.

La formación permanente.

La normativa en el ámbito del menor, los jóvenes y sus familias.

La institucionalización de la mejora continua.

Los trabajadores desempeñarán su puesto de trabajo en Centros, Proyectos o Programas que desarrolle la Fundación.

Título III. Movilidad geográfica y funcional.

Capítulo primero. Movilidad geográfica.

Artículo 8. Movilidad geográfica.

Los trabajadores serán contratados para realizar sus funciones en un Centro o Programa determinado. Puntualmente, la Fundación podrá proceder al traslado permanente o desplazamiento temporal de los trabajadores a centros o



programas que exijan cambios de residencia cuando concurren razones técnicas, económicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, previa información y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Notificado el traslado, el trabajador podrá optar por:

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

La dirección de la fundación podrá hacer uso del traslado permanente siempre y cuando sea aceptado por el trabajador y en presencia de la representación de los trabajadores.

En cuanto a la movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores y normas que los desarrollen.

La movilidad geográfica, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales.

Artículo 9. Aceptación o no de la movilidad geográfica del trabajador.

La decisión de traslado o desplazamiento temporal, deberá ser comunicada por la Dirección de Recursos Humanos al trabajador, con una antelación mínima de treinta días o un mes a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión, el trabajador tendrá derecho a optar por el traslado o desplazamiento y percibir una compensación de dietas y kilometraje mientras dure el traslado o desplazamiento, según lo regulado en el artículo 74 del presente. No obstante, la empresa podrá asumir todos los gastos por este concepto con el acuerdo del trabajador. El gasto del kilometraje solo corresponderá a un viaje de ida y vuelta, el resto serán por cuenta del trabajador.

También podrá optar por la extinción laboral de su contrato, con percepción de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

Artículo 10. Reserva de puesto de trabajo.

Los desplazamientos temporales conllevarán la reserva de puesto de trabajo en el Centro o Programa de origen.



Se consideran desplazamientos temporales aquella movilidad geográfica no superior a dos meses y cuyo límite de temporalidad es de doce meses en un periodo de tres años y el desplazamiento que produzca un cambio de lugar de residencia del trabajador.

Capítulo segundo. Movilidad funcional.

Artículo 11. Movilidad funcional.

Si por necesidades imprevisibles la Fundación precisara destinar a un trabajador a tareas distintas a la categoría profesional que fue contratado, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y como máximo a un periodo de treinta días naturales, manteniendo su retribución y siempre que tenga la titulación adecuada para ejercer dicho puesto de trabajo y aceptada por el trabajador.

Durante el tiempo que dure esta movilidad, el trabajador mantendrá siempre la retribución de la categoría superior.

No obstante, los cambios determinados por esta movilidad no se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa o entidad, y sólo se pueden realizar por estrictas razones de servicio e informando a los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo tercero. Internet y nuevas tecnologías.

Artículo 12. Internet y correo electrónico.

La utilización de la informática, Internet, correo electrónico programas de gestión empresarial (ERP) y cualquier otro medio de nuevas tecnologías, estará regulado por dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Fundación de control del uso adecuado de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores para realizar su actividad y, por otro lado, el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Los trabajadores podrán utilizar estos medios, con libertad, pero solo para el desempeño de su puesto de trabajo.

Siempre que un trabajador precise realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, necesitará autorización escrita de su responsable directo.

La Fundación realizará comprobaciones selectivas y auditorias de los ordenadores de los trabajadores en presencia del propio trabajador y de un representante sindical a petición del trabajador.

Título IV. Estructura y clasificación profesional.

Capítulo primero. Estructura.



Artículo 13. Principios generales sobre la Estructura.

Los Recursos Humanos constituyen un elemento decisivo para el funcionamiento de la Fundación, lo forman las personas que trabajan y conviven en la misma, con la misión de conseguir y cumplir los fines y objetivos propuestos en el Proyecto Educativo.

Los trabajadores que presten sus servicios a la Fundación estarán clasificados en diferentes grupos profesionales, áreas funcionales y categorías profesionales.

El encuadramiento profesional dentro de la estructura y su asignación a un grupo profesional viene desarrollado por la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Aptitud profesional, formación, conocimiento y experiencia requerida para el eficaz desempeño del puesto de trabajo.

Iniciativa, autonomía, responsabilidad o impacto en los resultados organizacionales.

Mando y gestión de recursos y nivel de complejidad de su puesto de trabajo.

Artículo 14. Grupos profesionales y áreas funcionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Las áreas funcionales podrán ser docente-sanitaria o de atención directa a los menores; administrativa o de gestión; y de actividades auxiliares y servicios.

Grupo 0. Coordinadores y Jefes de Coordinación de Turnos de Centros Terapéuticos o de Protección, Coordinadores/as de Proyecto o Programas. Este grupo será de libre designación por la empresa.

Grupo I. Titulados superiores.

Grupo II. Personal titulado.

A) Titulados de grado medio o Diplomados.

B) Personal técnico titulado.

Grupo III. Personal administrativo y de gestión.

Grupo IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.

Las categorías profesionales recogidas en el presente Convenio tienen carácter

descriptivo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas, ni en sentido contrario suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Los criterios de definición se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores de uno u otro sexo.

Las funciones que deberán desarrollar los diferentes profesionales según su categoría, estarán fijadas en el presente convenio colectivo.

Capítulo segundo. Descripción de las categorías profesionales.

Artículo 15. Personal titulado superior. Grupo I.

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

A.1 Psiquiatra.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, forma parte del equipo técnico en cada Centro o Programa. Coordina el área clínica; diagnostica el tratamiento o intervención clínica de menores y jóvenes y forma al equipo educativo en el área de su especialidad. Coordina con otras especialidades médicas y elabora informes derivados de su actividad profesional.

A.2 Psicólogo.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, forma parte del equipo técnico. Planifica, desarrolla y evalúa los planes de intervención de cada menor. Interviene terapéuticamente con las familias. Apoya, asesora y orienta al equipo educativo sobre aspectos clínicos de los menores. Podrá coordinar el área clínica y realizar diagnósticos clínicos. Elaborar informes derivados de su actividad profesional. Propone derivaciones a otros profesionales externos para tratamiento psicológico si es necesario.

A.3 Pedagogo.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, diseña y participa en el proyecto educativo del centro, participando y asesorando en la realización de las adaptaciones curriculares y el apoyo docente a los menores/jóvenes.

Abogado.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, está contratada para el asesoramiento jurídico, ya esté incluido en un Departamento, ya forme parte de un Servicio de Apoyo o Asesoría Interna, ya constituya parte integrante del Equipo Técnico de un Centro de trabajo.

Realiza el seguimiento y valoración jurídico de la medida judicial impuesta al

menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del Equipo Técnico y a la Dirección del Centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medida con el Proyecto Educativo de Centro [P.E.C.] mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida [P.I.E.M.].

Periodista.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida desempeña funciones acordes al título poseído.

Investigador.

Es la persona que, con la titulación de grado y una experiencia o formación contrastada en investigación, desempeña funciones de investigación: diagnóstico y evaluación de la realidad, desarrollo de metodologías de actuación, evaluación de las mismas, u otros, y todo ello desde el respeto y sujeción a los principios científicos de fiabilidad, validez, generalización de resultados, u otros.

Sociólogo.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña funciones acordes al título poseído.

Ingeniero en Informática.

Es la persona que desempeña funciones de diseño y supervisión acordes al título de grado poseído, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos.

Jefe de Administración.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida y poseyendo la experiencia y formación necesarias para el desempeño del puesto, realiza funciones de administración y gestión económica.

Profesor de Secundaria.

Es la persona que, con la titulación de grado correspondiente, realiza la instrucción y educación formal de los menores/jóvenes, formando parte del Equipo Educativo del centro o programa.

Artículo 16. Personal titulado. Grupo II.

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado o habilitación correspondiente, para ejercer funciones propias de su especialidad. Pueden ser:



a) Titulados de Grado Medio o Diplomados.

Graduado Social/Relaciones Laborales.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña funciones técnicas de las relaciones laborales en la entidad.

Trabajador Social.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña las relaciones con el medio social y familiar del menor, valorando su situación.

Realiza, entre otras, funciones de fomento de medidas de reinserción, orientadas a normalizar las condiciones de vida de los menores.

Coordina con los familiares, equipo técnico y demás profesionales la intervención, la atención a los menores y todas aquellas funciones propias de su especialidad.

Realiza informes valorativos de la evolución del menor y su familia; diagnóstico, tratamiento y seguimiento del caso.

Coordinador de turno.

Coordina y supervisa la labor de los educadores dentro de los turnos, asignando tareas al resto del personal en relación a las necesidades de los menores. Informa al responsable del proyecto o programa sobre las incidencias del turno. Además, elabora los informes y hace el seguimiento del menor del que es tutor.

Educador.

Es la persona que, con titulación de grado y/o habilitación correspondiente, realiza tareas de intervención directa con los menores/jóvenes y/o familias, siendo el responsable de la formación integral y globalizadora del menor/joven o grupo de menores/jóvenes a su cargo.

Participa, junto con los técnicos y clínicos, bajo la supervisión del responsable del programa o proyecto, en el proceso educativo del menor/joven, realizando las funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación del mismo.

Elabora y realiza el seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo de estos. Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones del responsable del proyecto o programa, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor/joven y su autonomía personal y social. Dentro de los programas anuales elabora proyectos específicos en función de las necesidades de los menores/jóvenes en sus salidas cuando así se establezcan, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales,



sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.

Contribuye de forma activa, conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones del responsable del proyecto o programa, al mantenimiento de la seguridad y el orden en el centro, programa o proyecto, supervisando y dando respuesta ante las posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo. Informa diariamente al responsable del programa o proyecto de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas. Conoce y aplica la normativa vigente. Elabora y rellena todos los documentos y registros de los menores/jóvenes a su cargo que se establezcan.

Elabora los informes y hace el seguimiento del menor del que es tutor.

Técnico de Libertad Vigilada.

Es la persona que, con la titulación de grado, formación y experiencia adecuada, realiza tareas no estrictamente educativas desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los menores en coordinación con los centros, técnicos de la Administración y Juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.

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

Maestro de Primaria.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, realiza la instrucción y educación formal de los menores, formando parte del Equipo Educativo del Centro o Programa.

Diplomado Universitario en Enfermería (DUE).

Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad, siendo entre otras, la de preparación y administración de la medicación de los menores o jóvenes, realización de curas y cualquier otra función que se le puede asignar dentro de su capacitación.

Mediador.

Es la persona que, con la titulación de grado, formación y experiencia adecuada, realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal a la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflictos social o de convivencia entre las personas, las comunidades o colectivos.



b) Personal Técnico.

Técnico de Inserción Sociolaboral.

Es la persona que, con la titulación de grado, realiza funciones de evaluación, diagnóstico y orientación de los menores o jóvenes, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan conseguir y mantener un puesto de trabajo acorde a sus cualidades personales y capacidad profesional.

Interviene en el diseño de itinerarios individualizados de inserción, actuando como apoyo a la inserción sociolaboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las Administraciones Públicas y las empresas.

Realiza el seguimiento y apoyo, a través de la orientación, formación y responsabilidad de los jóvenes, potenciando su independencia y autonomía personal.

Ingeniero Técnico Informático.

Es la persona que, con la titulación de grado, desempeña funciones técnicas de mantenimiento de hardware/software así como de establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos.

Documentalista.

Es la persona que, con la titulación de grado, desempeña funciones técnicas acordes a sus estudios en Documentación y Biblioteconomía, como son la creación de sistemas de organización de la información, y el archivo y tratamiento de documentación, textos, sonidos e imágenes en cualquier soporte físico.

Traductor.

Es la persona que, con la titulación de grado, desempeña funciones técnicas de traducción e interpretación de documentación oficial en idiomas distintos al castellano.

Artículo 17. Personal administrativo y de gestión. Grupo III.

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, F.P.II, módulos INCUAL o experiencia demostrada, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

A. Oficial Administrativo/Contable.



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

B. Monitor de talleres.

Es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades formativas con los menores o jóvenes en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

Los talleres cumplirán con los objetivos plasmados, en el proyecto educativo de cada centro o programa. La programación de estos talleres será responsabilidad del monitor de taller con el visto bueno del equipo directivo del centro.

Monitor de ocio y tiempo libre.

Es la persona que, con la titulación adecuada, colabora directamente en la organización y realización de las actividades de ocio y tiempo libre de los menores o jóvenes.

Animador socio-cultural.

Es la persona que, con la titulación adecuada, elabora y desarrolla acciones socio-culturales.

Técnico de Integración Social.

Es la persona que, con la titulación adecuada, evalúa las necesidades personales y sociales en los proyectos de inserción, diseñando los itinerarios individualizados de los jóvenes y, los acompaña, guía, orienta y asesora en todo su proceso de integración social. Todas las acciones deben estar coordinadas con los centros o proyectos, y en los casos de los menores de edad contar con la autorización de los padres o tutores de estos.

Técnico de Integración Laboral.

Es la persona que, con la titulación adecuada, evalúa las necesidades personales y sociales, formativas y laborales en los proyectos de inserción, diseñando los itinerarios individualizados de los jóvenes y, los acompaña, guía, orienta y asesora en todo su proceso de integración laboral. Todas las acciones deben estar coordinadas con los centros o proyectos, y en los casos de los menores de edad

contar con la autorización de los padres o tutores de estos.

C. Técnico Especialista - Auxiliar Técnico Educativo.

Es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la ejecución del Programa Educativo individual de los menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de estos.

Jefe de cocina.

Es la persona que dirige a todo el personal de la cocina, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

Artículo 17 bis. Personal de servicios y actividades auxiliares. Grupo IV.

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que, preferentemente con titulación equivalente del Graduado Escolar, FP I, módulos Incual o experiencia demostrada, y que no realizan atención directa con los menores/jóvenes y son contratados para realizar las funciones de:

A. Administrativo.

Es la persona que, con los módulos Incual y con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro o Área de Administración correspondiente, desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros.

B. Auxiliar de Clínica.

Es la persona que, con los módulos INCUAL o experiencia correspondiente, realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico o psiquiatra del centro.

C. Cocinero.

Es la persona que, con los módulos INCUAL o experiencia demostrada, poseyendo el carné de manipulador de alimentos, realiza las funciones específicas de su formación.

Gobernante.

Es la persona que, con los módulos INCUAL o experiencia demostrada, tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, 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.

D. Conductor.

Es la persona que, estando en posesión del carné exigido por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte, traslada a los menores o jóvenes.

Oficial de mantenimiento.

Es la persona que, con los módulos INCUAL o capacitación correspondientes y con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.

E. Personal de Actividades auxiliares.

Engloba a aquellos trabajadores que, sin ningún requisito de titulación, no realizan atención directa con los menores/jóvenes y son contratados para realizar las funciones de:

Recepcionista.

Es la persona encargada, bajo la dirección de su inmediato superior, de realizar las labores de atención de la centralita, realizando labores de recepción y envío de documentos, cartas, paquetes, mercancías y recepción de visitas.

Pinche, auxiliar cocina/comedor.

Es quien, a las órdenes del Jefe de cocina o cocinero, le acompaña en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza de cocina y comedor, así como el apoyo doméstico.

Empleado del servicio de limpieza/lavandería.

Es quien atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas. Podrá simultanear sus funciones con las del servicio de costura, lavado, plancha y apoyo doméstico.

Artículo 18. Categorías funcionales.

Grupo 0.

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos de dirección, que tendrán carácter temporal, que serán desempeñados como norma general por trabajadores con

titulación universitaria de grado medio o superior, y su designación será libre por parte de los órganos de dirección de la FIOB.

1. Coordinador de Centro es el responsable directo del mantenimiento y desarrollo armónico de las normas de convivencia dentro del Centro.

Asume la guarda legal de los menores dentro del Proyecto o Centro a su cargo. Promueve en los menores o jóvenes los valores éticos y morales, así como el aprendizaje de las pautas de conducta y convivencia dentro del Centro, adquisición de hábitos o cambios de aptitud mediante la motivación, la relación interpersonal y el ejemplo.

Administra el presupuesto del Centro o Programa asignado atendiendo a los menores o jóvenes en sus necesidades cotidianas de salud, alimentación, vestido, higiene, escolaridad y la administración de cuidados especiales en caso de precisarlos.

Facilita a los menores y jóvenes a su cargo el acceso a los recursos normalizados de la sociedad, realizando un seguimiento de éstos en los ámbitos escolar, sanitario, del tiempo libre y comportamiento social.

Coordina con todos los profesionales del equipo educativo y técnico que tengan relación directa con los menores y jóvenes, su comportamiento y aptitudes, para dar respuesta a las demandas que se planteen.

Por el grado de gestión presupuestaria; dirección de sus recursos humanos asignados y especificidad clínico educativa y social del recurso; se distingue entre Coordinadores de Centros Terapéuticos y Coordinadores de Centros.

2. Jefe de Coordinación de Turno asume estas funciones por delegación del Coordinador de Centro, sustituyéndole en ausencia o vacaciones.

Facilita la comunicación interna y elabora los informes pertinentes.

Es responsable del mantenimiento, economía y abastecimiento del Centro. Gestiona los presupuestos asignados al Centro y participa activamente en las reuniones del equipo educativo.

Como en el caso de los Coordinadores de Centro, se distingue entre Jefes de Coordinación de Turno en Centros Terapéuticos y Jefe de Coordinación de Turno en Centros.

3. Coordinador de Proyecto/ Programas. Es el responsable directo de la ejecución del Proyecto Educativo; así como del mantenimiento y desarrollo armónico de las normas de convivencia dentro del Programa o Proyecto.



Tendrá entre sus funciones el programar, supervisar, dinamizar y apoyar la ejecución del proyecto correspondiente bajo las directrices del Director de Red o Departamento. Administra los recursos asignados en el Presupuesto. Facilita a los menores y jóvenes los recursos normalizados, realizando un seguimiento de los mismos. Coordinará y mantendrá contactos con las Administraciones Públicas dentro de su Proyecto o Programa.

Título V. Contratación.

Capítulo primero. Contratación del personal.

Artículo 19. De la contratación en general.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y duplicado, y quedarse un ejemplar cada una de las partes, con entrega a los representantes legales de los trabajadores, de la copia básica del mismo.

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

Artículo 20. Modalidades de contratación.

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

Contratación indefinida:

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

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

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. A los supuestos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos.

Contratación temporal:





Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Para obra o servicio determinado:

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

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

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

2. Por circunstancias excepcionales de la producción:

Cuando las circunstancias del sector de reforma juvenil y protección de menores, o acumulación de necesidades, que tengan carácter excepcional. Este contrato de trabajo, estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será, en total, de 12 meses, en un periodo no superior a 18, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez.

3. Por interinidad o sustitución:

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

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

4. Contrato en prácticas:

Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o





superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. El número máximo de contratos para la formación no sobrepasará el 10% por proyecto o programa, con un máximo de dos.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 meses.

El periodo de prueba, no podrá ser superior a 2 meses para titulados medios y 4 meses para titulados superiores.

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

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

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

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

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

5. Contrato para la formación:

El objeto de este contrato será la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado, que requiera un determinado nivel de cualificación. El número máximo de contratos para la formación no sobrepasará el 10% por proyecto o programa, con un máximo de dos.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 meses.

El porcentaje de horas de formación dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, sin que pueda ser inferior al 20% de la jornada fijada en este convenio. El tiempo dedicado a la formación se realizará mensualmente; mediante causa justificada se podrá realizar con carácter bimensual.





La formación será impartida por personal docente con la titulación requerida para cada caso.

A la finalización del contrato, la empresa entregará al trabajador un certificado en el que constará la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

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

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

Su retribución será la fijada para la categoría profesional que estén contratados.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 21. Estabilidad en el empleo y conversión a indefinidos.

Compartiendo la importancia de la estabilidad en el empleo como elemento significativo de mejora en la atención a los menores, todo aquel trabajador que cumpla dos años de antigüedad en la Fundación podrá ser indefinido. Los contratos indefinidos no podrán ser inferiores a un 55% del total de toda la plantilla.

La Fundación podrá celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto de la Ley 5/2006 («BOE» de 9 de junio de 2006) y disposiciones que la sustituyan o complementen.

Artículo 22. Contrato de relevo.

La Fundación podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como mínimo de 60 años.

El contrato de relevo se formalizará reduciendo la jornada de trabajo totalmente o a tiempo parcial. Este contrato y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

Para poder celebrar este contrato, la Fundación contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador en situación de desempleo, como



mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador relevado.

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

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador que había sido contratado pasará a la condición de fijo.

Artículo 23. Periodo de prueba.

El periodo de prueba es aquel necesario para que el trabajador que ingrese o cambie de categoría acredite la adquisición de la experiencia o aptitud para el desempeño autónomo de su puesto de trabajo.

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

- a) Personal de los grupos 0 y I: seis meses.
- b) Personal de los grupos II y III: dos meses.
- c) Personal del grupo IV: un mes.

Durante el periodo de prueba, el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante dicho periodo, excepto en baja por accidente de trabajo o incapacidad temporal que la empresa no podrá rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, quedando suspendido la vigencia del periodo de prueba hasta su incorporación a su puesto de trabajo.

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

Terminado el periodo de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la Fundación.

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

El trabajador que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese



mismo puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador cambie de puesto de trabajo, y no supere el periodo de prueba de este nuevo puesto, volverá a reincorporarse a su anterior puesto.

En los contratos de trabajo de duración inferior a los periodos de prueba antes mencionados, será proporcional a la duración de los mismos.

Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

La Fundación 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 art.38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

La Fundación 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.

Capítulo segundo. Ingreso del personal.

Artículo 25. Ingreso del personal.

De acuerdo con el artículo 22 y siguientes del presente Convenio, además de las condiciones establecidas para la contratación de personal, será necesario aceptar el ideario y finalidad principal de la Fundación.

La Fundación realizará procesos de captación y selección de personal, incluidos el certificado de perfil y/o reconocimiento médico a los candidatos seleccionados, mediante técnicas de evaluación adecuadas a los distintos puestos de trabajo, sin perjuicio de la titulación académica correspondiente.

Al personal titulado se le exigirá además de las condiciones generales, estar en posesión del título académico que le faculte para ejercer su profesión.

El personal de servicios y actividades auxiliares deberá acreditar, además de las condiciones generales, los conocimientos profesionales del oficio a contratar mediante las pruebas de aptitud y los informes que se estime necesarios.

El personal administrativo y de gestión superará las pruebas de aptitud que les capacite para ejercer esta función.

Capítulo tercero. Vacantes y promoción.

Artículo 26. Vacantes y puestos de nueva creación.

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se hará una primera fase de promoción interna en la que se

ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la Fundación, conforme a los criterios de selección que la fundación y la representación de los trabajadores establezcan en cada caso.

Las vacantes que se produzca en la plantilla del personal, como consecuencia de la baja de un trabajador y de la extinción de su relación laboral con la Fundación, se amortizará en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes a la baja, sin más requisitos que la previa comunicación a la representación sindical.

La vacante no amortizada por promoción interna, será cubierta en el plazo de 15 días naturales; siempre que el personal que lo solicite ostente la titulación, formación, experiencia y actitud adecuada para el puesto a cubrir. El Departamento de Recursos Humanos, informará con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores; sobre la idoneidad de los aspirantes y seleccionará la persona para el puesto a cubrir, salvo lo establecido para los puestos de libre disposición.

Para los puestos de nueva creación este Departamento comunicará a todo el personal y a la representación de los trabajadores, el baremo y sistema de selección que aplicará.

Los procesos de selección asegurarán la objetividad y la no-discriminación, teniendo preferencia para ocupar el puesto, el personal de plantilla de la Fundación, siempre que obtenga igual valoración en el proceso de selección que los aspirantes externos.

Capítulo cuarto. Ascensos, cambios y cese del personal.

Artículo 27. Ascensos y promoción del personal.

Los ascensos de categoría profesional y promoción del personal de la Fundación, se producirán en todo caso teniendo en cuenta la aptitud, formación, méritos y experiencia del trabajador demostrada mediante las correspondientes pruebas de idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo.

Se valorará la asistencia y aprovechamiento acreditado, a cursos de formación relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 28. Solicitud voluntaria de cambio de Centro.

Los trabajadores, podrán voluntariamente solicitar su traslado de Centro o Programa, a una categoría igual o diferente a aquella con la que fue contratado.

Artículo 29. Cese voluntario y finiquito.

El personal que desee cesar voluntariamente en su contrato de trabajo, vendrá

obligado a comunicarlo por escrito a su superior inmediato, con un plazo de preaviso de quince días naturales.

La Fundación entregará al trabajador el correspondiente finiquito, en el que podrá deducir el salario de un día por cada día de retraso o que falten para completar el preaviso, teniendo la opción el trabajador de firmarlo en presencia de la representación sindical.

La falta de pago del finiquito en la fecha de cese, por causa imputable a la Entidad, tendrá los mismos efectos para el trabajador, mediante la indemnización del salario de un día por cada uno de los días de retraso en el pago, hasta el límite máximo de 15 días.

Artículo 30. Trabajos de categoría superior e inferior.

El personal que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a 180 días naturales, dentro de un periodo máximo de 24 meses, la Dirección de Recursos Humanos reconocerá automáticamente la nueva categoría, el derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, excepto que se trate de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Si realizase tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que no excederá de un mes, manteniendo su retribución y demás derechos de acuerdo con su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, que precisará la temporalidad de la situación y la retribución del trabajador en el caso que sea superior y serán informados los Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Título VI. Formación.

Capítulo primero. Formación profesional.

Artículo 31. Principios generales.

En el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación o sucesivos, y de acuerdo con las funciones que en el mismo le son atribuidas, se constituirá en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del Convenio, la Comisión Paritaria de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del mismo.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y el Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de



la reunión.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

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

Se señala como domicilio de la Comisión de Formación el sito en la Avda. Conde de Romanones, n.º 27, de Azuqueca de Henares.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

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

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y a la promoción.

Artículo 32. Objetivos de la formación.

La formación profesional en la Fundación se orientará hacia los siguientes objetivos:

1. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
2. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.





3. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
4. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
5. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
6. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los menores atendidos.

Artículo 33. Desarrollo de la formación.

1. La Fundación establecerá un proceso para el desarrollo de la formación.
2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa, serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador, o siendo éste último quién propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y en su caso la compensación correspondiente.

Artículo 34. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, 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 1046/2003, de 1 de agosto, la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, y la Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de junio de 2002.

La duración del permiso no sobrepasará las 50 horas al año, pudiéndose ampliar por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 35. Certificado de asistencia.

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

Artículo 36. Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Se tendrá en consideración para su asistencia a cursos los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia



objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo. Así como, los trabajadores temporales y no cualificados.

Artículo 37. Desarrollo de la formación.

Para el desarrollo de la formación se constituye en el Departamento de Recursos Humanos una Comisión para elaborar un plan de formación anual, a la vez que las partes se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua o sucesivos.

Artículo 38. Permisos para estudios oficiales.

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los establecidos en cada Centro, cuando curse estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente por el Estado.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos de formación profesional. Y atendiendo siempre a las necesidades de cada centro o proyecto.

Título VII. Seguridad y salud laboral.

Capítulo primero. Seguridad y salud laboral.

Artículo 39. Principios generales.

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, RD del Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la Ley establece. Los reconocimientos médicos de carácter voluntario se realizarán dentro de la jornada laboral, si el trabajador tuviera que efectuar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral se le compensará con el tiempo empleado en el reconocimiento con un periodo de descanso.

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

El plan de autoprotección se inspirará al margen del R.D. anteriormente citado, como en la Ley de 21 de enero de 1985 («BOE» de 25 de enero) sobre protección civil, así como la normativa de desarrollo posterior. Este Plan de Emergencia y Evacuación será informado a los trabajadores permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se



realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

La dirección de la Entidad informará del sistema de prevención adoptado a los trabajadores, elaborando un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, anual y documentado, realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa, que incorpore la actividad en tiempos concretos y un sistema de revisión del mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, la empresa, centro o entidad informará a los representantes de los trabajadores y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del Art.26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. Vigilancia de la salud.

La fundación, garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo estableciendo los protocolos específicos con la participación de los Servicios de Prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la fundación. Así pues, en estos casos los trabajadores tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas previas al ingreso al puesto de trabajo, pudiendo ser a través de la Seguridad Social o de la mutua pertinente.

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

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

No obstante lo anterior, la dirección de la entidad con responsabilidades en

materia de prevención y salud laboral serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del 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.

Artículo 41. Cambio de puesto de trabajo a embarazadas.

La evaluación de los riesgos de la fundación deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del hijo, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la fundación adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, feto o hijo, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La fundación deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservara derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en la artículo 45.1.d) del Estatuto de los



Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

En lo no recogido en este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, «BOE» n.º 71 publicado el 23 de marzo de 2007.

Artículo 42. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

Los trabajadores, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños asimismo, a los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la fundación.

Artículo 43. Delegados de Prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el Art.68 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la fundación.

Artículo 44. Formación en Salud Laboral.

Dentro de los planes formativos que la fundación debe acometer anualmente y de



conformidad con el Art.19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá, a cada uno de los trabajadores, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada. Esta formación, tal y como establece el Art.19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la entidad mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.

Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En el marco del presente Convenio se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del Convenio y tendrá una composición de 3 miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio.

Dicho Comité tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los artículos correspondientes del presente Convenio. Así como, la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo.... para recomendar a la fundación los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores.

El Comité se reunirá con carácter ordinario cada cuatrimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del Orden del Día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando el Comité se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.

El Comité de Seguridad y Salud fija su domicilio en el sito en la Avda, Conde de Romanones, n.º 27, de Azuqueca de Henares.

Título VIII. Jornada y estructura retributiva.

Capítulo primero. Jornada y descanso semanal.

Artículo 46. Jornada máxima.

Se acuerda establecer una jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, para

el año 2007 y 2008.

Dicha jornada será de 1792 horas en el 2009, y 1784 horas en el 2010 y 2011.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero tendrán la consideración de jornada especial o familiar por las circunstancias que concurren en los expresados días. Si bien en los Centros o Proyectos que su personal preste servicio las 24 horas del día, es decir, realice su jornada por turnos; serán compensados con dos días libres o su equivalente económico que no será inferior al doble del valor de un día laboral y la elección será por cuenta de la empresa.

Se establece de forma orientativa como jornada máxima diaria la de 9 horas efectivas de trabajo.

Artículo 47. Jornada continuada y reducida.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, la Dirección de Recursos Humanos y los representantes de los trabajadores establecerán una jornada continuada y reducida en los Centros de Trabajo que sea posible, según las necesidades de la organización y atendiendo a las demandas de los Proyectos; de tal forma que todas las actividades queden cubiertas, siendo ésta comunicada cada año, a la representación legal de los trabajadores, en aplicación del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Descanso semanal.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas.

Cuando el trabajo se realice en los turnos fijos de mañana y tarde, de lunes a viernes, se disfrutará en sábado y domingo. El personal de turno de noche y fin de semana lo disfrutará durante la semana.

Cuando se produzcan situaciones extraordinarias se garantizará siempre la prestación del servicio de atención a los menores, siendo compensado con una retribución de 60 euros o dos días libres, a elección alternativamente entre la empresa y el trabajador, eligiendo la primera vez la empresa. Para el supuesto de concederse los días libres, el trabajador manifestará los días a disfrutar con una antelación de 72 horas, siempre quedando garantizado correctamente el servicio, y en el supuesto de ser festivo se aplicara en lo establecido en el artículo 60.

Entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente deberá transcurrir al menos doce horas.

Capítulo segundo. Vacaciones y permisos.

Artículo 49. Vacaciones anuales.



Dentro de la necesaria adaptación técnica, todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones retribuidas.

El disfrute de las vacaciones será preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, siempre que todos los servicios y puestos de trabajo queden garantizados. Para este supuesto y al objeto de garantizar la atención a los menores, se entiende que al menos en los Centros el porcentaje de trabajadores de la plantilla deberá ser del 75%.

Los Departamentos, Centros y Programas establecerán los cuadros de vacaciones de todo el personal afecto a los mismos, cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquellos. Y teniendo presente que en los turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares y dentro de esta situación se resolverá la preferencia por un sistema rotatorio en cada Centro.

Los cuadros de vacaciones se elaborarán en el primer trimestre de cada año y en todo caso, las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos previo acuerdo con el trabajador.

Artículo 50. Fijación del calendario laboral.

Anualmente la Dirección de Recursos Humanos de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario laboral interno para cada Centro de Trabajo, que contemple la jornada y el horario de cada año, descanso semanal, festivos de las distintas Comunidades y fiestas locales y descansos semanales, respetando en computo anual la jornada de trabajo efectivo y garantizando las necesidades de cada Departamento, Centro o Proyecto.

Artículo 51. Permisos retribuidos.

Todo el personal, previa notificación por escrito con tres días de antelación y posterior justificación, salvo los casos de una urgencia justificada o fuerza mayor, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

1. Quince días naturales en caso de contraer matrimonio según la legislación civil vigente.
2. Dos días laborales en caso de nacimiento o adopción, enfermedad, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 3º grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho legalmente constituida. Si se necesita un desplazamiento de 150 kms o más (Ida y vuelta), el plazo se amplía hasta cuatro días.





3. Un día laborable por traslado del domicilio habitual. Cuando la distancia entre el Centro de trabajo y su domicilio habitual sea superior a 100 kilómetros, podrá disfrutar de dos días laborables.
4. Tres días laborales por nacimiento de hijo por cesárea u hospitalización del recién nacido.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
6. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación de la jornada laboral en más del 20 % del horario de trabajo en un periodo de tres meses, la Fundación podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el presente Convenio.
7. El tiempo imprescindible para asistir a una consulta médica o pediátrica del trabajador o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad en el Sistema Público de Salud o Privado que sea imposible realizar fuera del horario de trabajo.
8. El día del matrimonio de familiares hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad.
9. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos legalmente establecidos.
10. Además los trabajadores disfrutarán de un día más de permiso, que no podrá ser acumulable al periodo de vacaciones. En el año 2009, los trabajadores, disfrutaran de dos días más de permiso retribuido, haciendo un total de tres, no acumulables a las vacaciones. En el año 2010 y siguientes, los trabajadores, disfrutaran de un día mas de permiso retribuido, haciendo un total de cuatro.
11. Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales por el Facultativo del Centro de Salud.

Artículo 52. Permisos sin salario.

El tiempo imprescindible para asistencia al funeral por fallecimiento de familiares hasta cuarto grado de afinidad o consanguinidad.

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Fundación, podrán solicitar un permiso extraordinario de un mes por año, sin retribución, cuando las necesidades de su Centro de Trabajo lo permitan, pudiéndose fraccionar dicho periodo en dos fracciones de quince días.

En caso de abandono, separación o divorcio matrimonial, el personal tendrá





derecho a un permiso de hasta quince días naturales.

Capítulo tercero. Retribuciones.

Artículo 53. Estructura salarial.

La estructura salarial integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de éste capítulo, constituye el total de las remuneraciones que corresponden percibir al personal sujeto al presente convenio, estará constituido por:

Salario base de Grupo.

Antigüedad.

Pagas extraordinarias.

Complemento de puesto de trabajo.

Complemento de dirección.

Complementos personales.

Complemento de destino específico.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Serán abonados por transferencia a la cuenta que indique el trabajador.

Artículo 54. Tablas salariales.

Tendrá la consideración de salario base y complementos la remuneración percibida por el trabajador en atención al Grupo y nivel profesional al que pertenezca, entendiéndose dicho salario base como la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o jornada laboral completa pactada en este Convenio.

Para jornadas inferiores, este quedará reducido en proporción al tiempo de trabajo efectivo que realice el trabajador o se haya pactado en el contrato.

Asimismo, en ningún caso el salario base podrá ser abonado en distinta cuantía para trabajadores que ostenten y desarrollen la misma categoría profesional.

Artículo 55. Antigüedad.

El complemento de antigüedad se devengará por trienio vencido al mes siguiente de haber cumplido tres años en la Fundación, y todo el personal tendrá derecho a



percibir la cantidad de 26 euros en el 2007 y 2008, 28 euros en el 2009, y 30 euros en el 2010 y 2011; por trienio, con un límite de diez trienios o del treinta por ciento del salario base.

Artículo 56. Complemento de Dirección.

Todo el personal que ejerza cargos de libre designación del Patronato o Gerencia de la Fundación y que generen una mayor responsabilidad o una mayor carga de trabajo de la inicialmente pactada, durante el tiempo efectivo del ejercicio de su cargo, percibirá una cantidad establecida según el anexo del presente y que es inherente al puesto.

Para los Coordinadores de turno el complemento será de 90 € en el 2009 y 100 € mensuales en el 2010 y 2011.

Artículo 57. Complemento de destino específico.

En el supuesto de que cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, prestara servicios o fuese destinado a un centro o proyecto financiado por una Comunidad Autónoma, y resultase que, en el Convenio o Acuerdo suscrito entre la Fundación y la respectiva Comunidad Autónoma, y como parte integrante del mismo, fijase unas condiciones salariales que, en computo anual, superase las fijadas en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir las diferencias existentes entre el salario establecido por la Comunidad Autónoma, y el que resultase de aplicar las tablas salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 57 bis.

La revisión salarial y para el periodo de vigencia del presente convenio, será establecido por la comisión paritaria mediante mutuo acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta para ello, entre otras circunstancias, los incrementos que en su caso puedan ser establecidos por parte de las comunidades autónomas en los convenios y/o contratos.

La Fundación llevará a la comisión negociadora/paritaria todos los convenios y/o contratos firmados para comprobar y determinar la subida correspondiente.

La Fundación tendrá que abonar la subida en el mes posterior a la adopción del acuerdo.

Artículo 58. Trabajo en festivos.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar 14 festivos (11 estatales, 1 autonómico y 2 locales), trabaje o no.

No obstante, todo el personal que por razones de prestación del servicio no pudiera disfrutar de los festivos establecidos en este artículo, procederá a librarlos en otra fecha y percibirá un complemento del al menos el doble de su salario total día según su categoría profesional. Los festivos trabajados se disfrutarán en un periodo máximo de sesenta días desde la fecha del festivo.

No tendrán la consideración de festivos los domingos.

Artículo 59. Trabajo nocturno y fin de semana.

El personal contratado, bajo esta modalidad, disfrutará de dos días más de vacaciones, en el año 2009, y de tres días más en el año 2010 y 2011.

Artículo 60. Turnicidad.

El personal que sea contratado específicamente en la modalidad, donde podrán variar su turno de trabajo disfrutara de dos días más de vacaciones, en el año 2009, y de tres días más en el año 2010 y 2011.

Artículo 61. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, dos pagas equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario total, salvo el complemento de carácter personal. Se abonarán antes del día 20 de los meses de junio y diciembre y su devengo tendrá carácter semestral.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonará el citado complemento, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Se percibirá en el mes de septiembre, una tercera paga extraordinaria que se devengará con carácter anual del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año de su cobro, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio. Su importe será de 150 euros en 2008, 250 euros en 2009, 300 euros en 2010 y 350 euros en el 2011.

Artículo 62. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada anual establecida en el presente Convenio. La iniciativa para proponer la realización de las expresadas horas extraordinarias corresponde a la Dirección de Recursos Humanos y la libre aceptación a los trabajadores.

Para su realización y compensación se aplicará el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas estructurales serán compensadas con tiempos equivalentes de descanso retribuido. El resto de horas extraordinarias serán



compensadas en el doble de la ordinaria.

La Fundación informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias, así como el número de trabajadores que las realizaron.

Artículo 63. Salario en periodo de accidente e incapacidad temporal.

El personal que se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo, percibirá durante este periodo las prestaciones económicas establecidas para tal contingencia por el sistema de protección de la Seguridad Social y la Fundación le retribuirá con un complemento hasta completar la totalidad de su salario correspondiente a la categoría que esté desempeñando, sin tener en cuenta los complementos horas extraordinarias o de festividad, durante los 3 primeros meses para el 2009, 2010 y 2011.

Igualmente como el párrafo anterior, los que se encuentren en situación de incapacidad temporal y durante el primer mes, percibirán las prestaciones económicas de la Seguridad Social y un complemento hasta el 100 por ciento de su retribución salarial total del mes anterior.

Título IX. Excedencias.

Capítulo I. Licencias.

Artículo 64. Reducción de jornada por lactancia.

Todo el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente el trabajador podrá optar por una reducción de jornada de media hora, al iniciar o terminar la jornada o acumular la hora de ausencia diaria hasta completar un día de permiso.

Esta hora podrá ser acumulada al final de la baja maternal, siendo esta acumulación de dos semanas.

Artículo 65. Maternidad.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de maternidad tendrán derecho a un descanso de dieciséis semanas retribuidas o de veinte en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean posteriores al parto.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, está, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de



forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Artículo 66. Descanso paternal.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 20 días interrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

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

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

Artículo 67. Cuidado de menores o familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un familiar de hasta segundo grado disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de su jornada.

El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

Artículo 68. Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el padre o la madre tendrán el mismo derecho que para la maternidad.

En caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso también podrá ser distribuido.

Capítulo II. Excedencias.

Artículo 69. Excedencia voluntaria.

El personal con un año de antigüedad en la Fundación, podrá pedir la excedencia voluntaria por plazo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años, con 30 días naturales de antelación a la fecha de inicio. En el caso de una segunda o

sucesivas excedencias sólo tendrá derecho a pedirla de nuevo si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior.

Los excedentes tendrán derecho al reingreso preferente en vacantes de igual o similar categoría. Se concederán sin derecho a salario, ni a indemnización alguna. Deberán solicitar el reingreso antes del último mes del plazo de duración de su excedencia, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos. Salvo pacto expreso entre entidad y trabajador.

Artículo 70. Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, a los trabajadores que fuesen designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten su asistencia al trabajo.

La duración de esta excedencia será la exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma a su puesto de trabajo, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Para estos supuestos, se respetará la antigüedad en la entidad.

Artículo 71. Excedencia especial por maternidad.

Para atender al cuidado de un hijo menor de hasta seis años, el personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Dará derecho a computar este periodo a efectos de antigüedad, derecho a asistir a cursos de formación profesional y durante el primer año, ampliable a 18 meses en caso de familia numerosa, a la reserva de su puesto de trabajo, mientras que el resto del periodo tal reserva quedará reducida, exclusivamente, a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesional.

En lo no recogido expresamente en este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, «BOE» n.º 71 publicado el 23 de marzo de 2007.

Título X. Mejoras sociales.

Capítulo primero. Mejoras sociales.

Artículo 72. Dietas, kilometraje y transporte.

Los traslados entre Centros de trabajo o desplazamientos autorizados se



realizarán en vehículos de la Fundación. Cuando no sea posible, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice desplazamientos en vehículo de su propiedad, percibirá un 0,19 €/kilómetro en 2007 y 2008; y para los años 2.009, 2.010 y 2011 un 0,21 €/kilómetro. Pudiendo optar el trabajador entre percibir esta cantidad o el importe justificado de los gastos ocasionados.

Cuando por el mismo motivo tenga que realizar alguna comida por el citado desplazamiento tendrá derecho a media dieta de 10 euros/ día en 2007 y 2008, 14 €/día en 2009 y 15€/día en 2010 y 2011 o de 19 euros en 2008, 25 €/día en 2009 y 30 €/ día en 2010 y 2011; en caso de dieta completa.

En caso de que por razón del desplazamiento tuviera que pernoctar en el lugar de destino, tendrá derecho a un complemento por alojamiento de 52 euros/día.

Artículo 73. Manutención en los Centros.

Todo el personal que realice su actividad laboral en Centros con atención de menores, y siempre que los citados Centros tengan servicio de comida, tendrán derecho a la manutención los días que su trabajo coincida el horario de comidas, con su jornada diaria.

Artículo 74. Seguro de responsabilidad civil.

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

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

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

Deberá estar asegurado todo el personal de la fundación, 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 todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, estarán cubiertos mediante una póliza colectiva de seguro que garantice la cobertura de responsabilidad civil. Se enviará a los centros copia de dicha póliza.

Título XI. Régimen disciplinario.

Capítulo primero. Faltas y sanciones.





Artículo 75. Faltas.

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

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

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

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

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.
4. La falta respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
5. No notificar en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
8. Realizar cambios de turnos entre compañeros y de días sin autorización.
9. Incumplimiento de las normas y protocolos internos de la Fundación.
11. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo.

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

1. La imprudencia y desobediencia en, o en el incumplimiento de la Legislación en





cualquier materia de obligado cumplimiento o del Proyecto de Intervención con los menores. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la Fundación o por los menores, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un periodo de cuarenta y cinco días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas o una falta de 30 minutos o más.

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

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

5. El abandono del servicio sin causa justificada.

6. La reincidencia en cinco faltas leves aunque sean de la misma naturaleza, en un plazo de noventa días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

7. La omisión fehaciente de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del Centro o Proyecto.

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

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

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

1. Infringir lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

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

3. El hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Entidad o durante el trabajo.

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

5. Autorizar que fumen los menores del servicio.
6. Las agresiones físicas a los menores, y a las personas que trabajen en la Fundación, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
7. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
8. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
9. La aceptación de sobornos económicos o en especie.
10. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la Entidad.
11. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
12. La reincidencia en cinco faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un periodo de doce meses.
13. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías de origen ilegal en el interior del Centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
14. El incumplimiento de las normas y protocolos para la atención a los menores confiados a la Fundación y que causen una situación muy grave, o que provoque daños personales o materiales a la Fundación o a terceros.

Artículo 76. Sanciones.

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

1. Por faltas leves;
 - a) La primera amonestación verbal o por escrito.
 - b) A partir de la segunda falta leve de la misma índole puede ser sancionado con suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves;
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
3. Por faltas muy graves;

a) Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.

b) 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 meses en las faltas leves, de seis meses en las faltas graves y de doce en las muy graves.

Artículo 77. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos.

2. Para las faltas graves se informara a la representación de los trabajadores y en el de las faltas muy graves se informara y comunicara por escrito a la representación legal de los trabajadores.

3. Para la imposición de sanciones por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de la empresa.

4. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los Delegados, la Sección Sindical, el trabajador, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se estime oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

5. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o miembros con cargo de responsabilidad de la Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

6. Todo trabajador podrá dar cuenta, por escrito, a través de la representación legal de los trabajadores, de hechos recogidos en este título. La empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 78. Prescripción.



Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves a los veinte días y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la cual la Dirección de la Entidad, que es la ostenta el poder sancionador tuvo conocimiento, y en todo caso, las faltas leves prescribirán al mes, las graves a los 2 meses y las muy graves a los 3 meses de haberse cometido.

Título XII. Acción sindical.

Capítulo I. Órganos de representación y garantías sindicales.

Artículo 79. Órganos de representación y sus garantías.

Los órganos de representación de los trabajadores en la Fundación se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones aplicables.

Además de las competencias del artículo 64 de dicha Ley, tendrán entre otros las siguientes funciones:

- Ser informados por escrito de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas graves y muy graves.
- Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social, empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Fundación y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa.

Los delegados de personal, miembros de Comité de Empresa y/o trabajadores elegidos para la negociación de un Convenio Colectivo, dispondrán durante el periodo de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios y que no supongan la liberalización durante todo o parte del mandato.

Se dispondrá en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios colocado en un lugar visible y transitado por los trabajadores y que la Fundación designe. Será responsabilidad de los Comités de Empresa y Delegados de personal la colocación en dichos tabloneros de aquellos anuncios y comunicaciones que hayan de efectuarse para comunicarse con los trabajadores, si no hubiera, será

responsable el coordinador del proyecto o programa.

Los representantes de los trabajadores pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, informaciones de interés laboral y social, previa comunicación a la Fundación.

La Fundación facilitará los locales y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Además de las garantías que la Ley del Estatuto de los Trabajadores señala, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 24 trabajadores	16 horas
De 25 a 50 trabajadores	20 horas

Los representantes en materia de prevención de riesgos laborales dispondrán de las horas necesarias para que puedan cumplir con las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda.

Se reconocerá los gastos derivados de la actividad sindical.

Artículo 80. Comité Intercentros.

Con el fin de establecer cauces estables y permanentes de comunicación y negociación con la dirección de la Fundación, existe un Comité Intercentros, dicho Comité contendrá un Presidente y un Secretario, disponiendo de un reglamento de régimen interior y estará formado por un máximo de 13 miembros, habiendo representantes de todos los sindicatos presentes en la FIOB, según la legalidad vigente respetando la representatividad existente.

El Comité Intercentros tendrá las funciones recogidas en el reglamento de régimen interno de dicho Comité.

Los miembros del Comité intercentros dispondrán de diez horas mensuales adicionales para el desarrollo de su cometido.

Título XIII. Protección de datos y defensa jurídica.

Artículo 81. Protección de datos.

Debido a las especificidades del trabajo a desarrollar con los menores y jóvenes,

es de obligado cumplimiento por todos los trabajadores el mantener, durante la vigencia de su contrato de trabajo, e incluso después de su extinción, la más absoluta reserva en relación con la información que hayan podido obtener en el transcurso de su actividad en la Fundación.

Asimismo, el trabajador que intervenga en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal del que sea responsable la Fundación, está obligado, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, al secreto profesional y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), los trabajadores aceptan facilitar al Departamento de Recursos Humanos de la Fundación Internacional O´Belén todos aquellos datos de carácter personal legal y reglamentariamente requeridos exclusivamente para el mantenimiento y gestión de la relación laboral, y que, en cualquier caso, sean adecuados y pertinentes a tal fin.

Asimismo, los trabajadores autorizan a la Fundación Internacional O´Belen a la inclusión de estos datos en sus ficheros, su tratamiento y cesión en los términos estrictos del artículo 6.2 y 11 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, a requerimiento de las administraciones públicas, para cumplir el contenido de la Ley General de Subvenciones y así como ante cualquier empresa u organismo, público o privado, en cumplimiento de las leyes laborales, Seguridad Social, Tributarias, Mutualidades, empresas de prevención de riesgos y entidades bancarias.

Quedan igualmente informados los trabajadores de la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, de sus datos personales en los términos legal y reglamentariamente previstos.

Artículo.82. Defensa jurídica.

Los trabajadores que en el desarrollo de su trabajo, y para los casos en los que no opere dolo o negligencia, recibirán por parte de la entidad cobertura legal.

Disposiciones finales.

Primera. En el supuesto de que las Administraciones Públicas y para los Programas o Proyectos, sin dotación presupuestaria o extra presupuestaria anuales consecuencia de ingresos externos con carácter finalista, se aplicará para la resolución de los contratos indefinidos la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, y todo ello por aplicación del contenido de los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Se respetarán como derechos adquiridos, las condiciones de jornada, categoría y salarios pactadas en el contrato de trabajo, que sean más beneficiosas y que vinieran disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor del presente Convenio, que se conservarán como derecho «ad personam».

Tercera. En el caso de los Centros de Trabajo de la Fundación actuales o de nueva apertura en la Comunidad de Valencia, y que actualmente se regulan por el III Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, siempre y cuando su salario y mejoras sociales en computo anual sean iguales o superiores al pactado en el presente Convenio, se regularán por el mencionado convenio.

Cuarta. Desaparece de las categorías profesionales la de Técnico de Acogimiento Familiar, al no usarse esta terminología en ninguno de los convenios establecidos por las comunidades autónomas. Los trabajadores encuadrados en la categoría de Técnico de Acogimiento Familiar pasarán a estar encuadrados en la categoría profesional de Educador.

