

## **III CONVENIO COLECTIVO DEL OBISPADO CÁDIZ Y CEUTA 2011 - 2013**

### **Código del Convenio 11003851012004**

#### **Capítulo I Ámbito de Aplicación**

##### **Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial**

El ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Obispado Cádiz y Ceuta en la provincia de Cádiz, realizada en todos sus centros, dependencias, y servicios de ella dependientes, que no tengan personalidad jurídica propia, estando afectados con carácter inicial los siguientes Centros de Trabajo:

- Obispado Cádiz y Ceuta (Hospital de Mujeres 26 de Cádiz)
- Residencia Sacerdotal (Arquitecto Acero 1 de Cádiz)
- Oratorio Iglesia San Felipe Neri (San José 38 de Cádiz)
- Centro Pópulo (Arco del Pópulo s/n de Cádiz)
- Seminario San Bartolomé (Magistral Cabrera 2 de Cádiz)

Adhesiones al Convenio:

- Oratorio Santa Cueva (Cádiz)
- Parroquia Ntra. Sra. del Socorro (Benalup - Casas Viejas)
- Parroquia de la Inmaculada Concepción (San Fernando)
- Parroquia de Nuestra Señora de Europa (Chiclana de la Fra.)
- Parroquia de Santa Catalina (Conil de la Fra.)
- Tanatorio y cementerio mancomunado (Chiclana de la Frontera)

##### **Artículo 2. Ámbito Personal**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios en el Obispado Cádiz y Ceuta, así como sus centros, dependencias, y servicios de ella dependientes, que no tengan personalidad jurídica propia, y más concretamente los detallado en el artículo 1º.

##### **Artículo 3. Exclusiones**



Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con el Obispado Cádiz y Ceuta se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.
- Personal Becario, de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.
- El personal con contrato laboral que preste sus servicios en Parroquias, Iglesias, Entidades o Fundaciones, etc., con autonomía funcional y personalidad jurídica propia, salvo que se adhieran al presente Convenio Colectivo, previa comunicación a la Comisión del Convenio.
- El personal sujeto a la relación laboral especial de Alta Dirección.
- El personal incluido en el sistema de Concierto Educativo.
- Los miembros de las comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con carácter retroactivo desde el día 1 de Enero de 2011, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2013.

#### **Artículo 5. Denuncia, Prórroga y Revisión**

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.
2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.
3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.
4. Asimismo, si las negociaciones no concluyeran en el año inmediatamente siguiente, se aplicará a la tabla salarial las actualizaciones anuales del I.P.C. resultante del año anterior con efectos retroactivos del 1 de enero anterior.

### **Capítulo II. Garantías**



## **Artículo 6. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

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

## **Artículo 7. Absorción y Compensación**

Condiciones más beneficiosas.

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

En los supuestos de que la condición más beneficiosa se produjera como consecuencia de diferencias en la aplicación del Complemento de antigüedad, la misma se compensaría a través de un Complemento Garantía Antigüedad, teniendo el mismo carácter revalorizable como el resto de conceptos que se establezcan en el presente Convenio y no absorbible ni compensable.

## **Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio**

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

### **Capítulo III. Comisión del Convenio**

## **Artículo 9. Comisión del Convenio**



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

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

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

3. Son competencias de la Comisión:

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

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

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

## **Capítulo IV. Organización del Trabajo**

### **Artículo 10. Organización del Trabajo**

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

### **Artículo 11. Criterios Inspiradores de la Organización del Trabajo**

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:



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

## Capítulo V. Clasificación del Personal

### Artículo 12. Factores de Encuadramiento

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos dentro de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.





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

### **Artículo 13. Grupos Profesionales**

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia del Obispado Cádiz-Ceuta, en cinco Grupos Profesionales:

Grupo profesional 1:

Grupo Profesional 1:

a) Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

b) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Grupo profesional 2:

a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 3:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación o supervisión de tareas homogéneas, realizadas por él o por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

c) Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de



instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

#### Grupo Profesional 4:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, implica responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo Profesional 5:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, son objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que conllevan la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a la que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

### **Artículo 14. Polivalencia Funcional**

Las categorías especificadas en el anexo I del presente convenio tienen carácter enunciativo, sin que ello suponga la obligación por la empresa de ser provistas en su totalidad.

Se establece como pauta de trabajo la Polivalencia Funcional, lo que conllevará la posibilidad de que un trabajador pueda llevar a cabo labores propias de dos o más categorías cuando las mismas pertenezcan al mismo grupo y nivel, todo ello bajo

los criterios organizativas de la empresa, y siempre con el límite del menoscabo a la dignidad profesional del trabajador.

## Capítulo VI. Movilidad

### Artículo 15. Movilidad Funcional

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

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

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

### Artículo 16. Trabajos con funciones de grupo superior.

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

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

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



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

### **Artículo 17. Trabajos con Funciones de Grupo Inferior**

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

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

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

### **Artículo 18. Movilidad Geográfica**

1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir del cual debe surtir efecto, estando el citado traslado a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación, emitiéndose informe por el representante legal de los trabajadores, asimismo se intentará buscar fórmulas de negociación que satisfagan a ambas partes.

## **Capítulo VII. Jornada y Horario**

### **Artículo 19. Jornada y Horario Ordinarios**

1. Durante la vigencia del convenio la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5



horas, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo trimestral.

La jornada ordinaria anual máxima será 1669,50 horas efectivas de trabajo.

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

En el anexo de descripción de puestos, quedan establecidos inicialmente los puestos sujetos a jornada irregular, independientemente de aquellos que puedan concretarse de acuerdo con lo establecido en el párrafo 1º del presente apartado.

3. Durante los meses de Julio y Agosto la jornada laboral será de 35 horas semanales, aquellos trabajadores/as cuya contratación sea a tiempo parcial tendrá una disminución de la jornada proporcional a la establecida en su contrato de trabajo.

4. En las localidades, donde las fiestas locales duren una semana o más, se reducirá la jornada, durante una sola semana de las que dure la fiesta oficial a 35 horas semanales.

### **Artículo 20. Jornada y Horarios Especiales.**

1. Por la prestación de servicios en festivos se percibirá el complemento por trabajo en festivos, salvo que el trabajador/a opte por un descanso adicional de 2 días por festivo trabajado, computable como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones, salvo que el trabajador perciba complemento de disponibilidad el cuál prevea la prestación de servicios en festivos.

2. En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, habrá de implantarse la jornada a turnos, dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

3. La realización de la jornada a turnos dará derecho a la percepción del complemento por turnicidad.

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



5. La jornada partida, será aplicable en aquellos centros en los que por la naturaleza del servicio que se presta sea imprescindible su establecimiento. Comprenderá horario de mañana y tarde, con la salvaguarda de los criterios y cómputos generales, con una interrupción mínima de una hora y treinta minutos.

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

### **Artículo 21. Disposiciones Comunes**

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea igual o superior a 5 horas diarias, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa para el desayuno.

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

### **Artículo 22. Calendario Laboral**

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

### **Artículo 23. Horas Extraordinarias**

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

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter estructural o de fuerza mayor.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se realizarán horas

extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

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

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

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

6. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción.

Una hora y media de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan, y dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas.

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

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

## **Capítulo VIII. Conciliación de la Vida Familiar**

### **Artículo 24. Permisos y Reducciones de Jornada por Motivos Familiares**

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

a) Por matrimonio, 18 días naturales.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos/as, 4 días naturales.

d) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución



proporcional del salario.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, convertidas en 15 días laborables de permiso retribuido.

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

f) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

g) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

h) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Este permiso no es acumulable con el indicado en el apartado g).

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

2.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto. En caso de fallecimiento de la



madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

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



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

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

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

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

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato inizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

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

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



## **Artículo 25. Excedencias por Cuidado de Familiares**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Obispado generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Obispado podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará in al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, así como tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo.
6. El personal excedente no devengará retribuciones.

## **Capítulo IX. Vacaciones, Permisos y Licencias**

### **Artículo 26. Vacaciones**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 30 días naturales. Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.
2. La Dirección de los Centros planificarán junto con la representación legal del personal, las vacaciones anuales, de acuerdo con los siguientes principios:
  - a) Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido

entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año, excluyéndose de éste aquellos centros cuya actividad esencial se desarrolle, precisamente en estas fechas.

b) En los centros asistenciales y en aquellos en que la actividad y necesidades de atención sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.

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

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

e) El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año al que corresponda y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

f) Cuando el calendario de vacaciones de la empresa coincidan con incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural o supuesto de suspensión del contrato por maternidad, se podrá disfrutar en fecha distinta aunque haya terminado el año natural.

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

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

## **Artículo 27. Otros Permisos**

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

1. Por razones personales o particulares.

a) Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

b) El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un día de permiso al año con derecho a remuneración y siempre que lo soliciten con siete días de antelación a la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y pudiendo ser acumulado al periodo legal de vacaciones indicado en el



artículo 26 del presente convenio.

c) El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a cuatro días de permiso al año, sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días de antelación a la empresa, no pudiendo ser negociables o retribuidos su compensación bajo ningún concepto, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

d) Asistencia a consulta médica del servicio público de salud, cuando la misma haya de realizarse dentro de su jornada laboral, dará al trabajador derecho al 100% del percibo de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 20 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación a la empresa.

2. Por razones de obligación o deber legal.

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

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- a) La asistencia Juzgados y Tribunales previa citación.
- b) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral
- c) Todos aquellos que se encuentren establecidos legalmente

3. Por razones de formación.

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

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





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

4. Otros permisos.

4.1. Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de un día de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones. En el supuesto, de ser días no laborables se disfrutará igualmente un día de descanso por cada uno, quedando sujeta la fecha de disfrute del mismo a las necesidades del servicio.

4.2. El Lunes de Pascua será considerado por los trabajadores afectados por el presente Convenio como día inhábil a efectos laborales, retribuido y no recuperable.

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

## **Artículo 28. Excedencias**

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

- Excedencia voluntaria.

- Excedencia forzosa.

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

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





3. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto, para el resto de tiempo, la reincorporación quedará supeditada a la existencia de vacantes de la misma o similar categoría.

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

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

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

## Capítulo X. Régimen Disciplinario

### Artículo 29. Disposiciones Generales

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

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

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

### Artículo 30. Faltas muy Graves

Son faltas muy graves las siguientes:

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

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave





a la empresa o a los ciudadanos.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. El acoso sexual, entendiéndose por el mismo, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

14. El acoso por razón de sexo, entiéndase por el mismo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio,





degradante u ofensivo.

### **Artículo 31. Faltas Graves**

Son faltas graves las siguientes:

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



### **Artículo 32. Faltas Leves**

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros/as o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

### **Artículo 33. Sanciones**

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

1.1. Por faltas leves.

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

1.2. Por faltas graves.

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

1.3. Por faltas muy graves.

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

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





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

### **Artículo 34. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido.

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

### **Artículo 35. Procedimiento Sancionador**

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

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

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

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

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

## **Capítulo XI. Formación y Perfeccionamiento Profesional**

### **Artículo 36. Formación y Perfeccionamiento Profesional**

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos del Obispado y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados a los requerimientos de la prestación de servicios, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

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

## **Capítulo XII. Protección de la Seguridad y Salud Laboral del Personal**

### **Artículo 37. Actuaciones en Materia de Prevención de Riesgos Laborales**

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

### **Artículo 38. Participación en Materia de Seguridad y Salud Laboral**

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

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá de acuerdo con lo previsto

en el

## **Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 39. Vigilancia de la Salud**

1. La empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

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

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

## **Capítulo XIII. Contratación**

### **Artículo 40. Período de Prueba**



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

Grupos 4 y 5:	tres meses
Grupo 1, 2 y 3:	un mes

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

#### **Artículo 41. Modalidades de Contratación**

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

#### **Artículo 42. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción**

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

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

#### **Artículo 43. Contratos Formativos**

a) Contrato para la formación:

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral



retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

c. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d. Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación



complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

f. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g. La retribución del trabajador contratado para la formación y para cada uno de los años de vigencia del contrato queda establecido en las cuantías relegadas en el anexo II del presente convenio colectivo.

b) Contrato en prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.



A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la empresa.

e. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

f. La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban los trabajadores contratados para la formación acogidos a este Convenio.

#### **Artículo 44. Contratos a Tiempo Parcial**

1. En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora. Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

#### **Artículo 45. Contrato fijo-Discontinuo**

1. Tendrán la condición de fijos discontinuos los trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, así como las que no se realicen en fechas ciertas).

2. Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito y por orden de antigüedad de cada especialidad.

### **Capítulo XIV. Estructura Salarial**

#### **Artículo 46. Salario Base**

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 19, en función del Grupo Profesional en que se encuadre el personal. Su

cuantía para el 2011, 2012 y 2013 es la que figura en el Anexo II.

### **Artículo 47. Complementos y Pluses**

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

2. Plus de pantalla: El personal que realice trabajos y permanezca más del 50% de su jornada habitual con equipo que incluya pantalla de visualización, percibirá una gratificación mensual según lo establecido en el Anexo II para cada uno de los años de vigencia del convenio.

3. Plus de turnicidad: El personal que realice su trabajo en turno rotativo, en los términos regulados en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho por este concepto a la cantidad establecida en el Anexo II para cada uno de los años de vigencia del convenio.

4. Plus por trabajo en festivos. El personal que realice su trabajo en festivos, tendrá derecho por este concepto a la cantidad establecida en el Anexo II para cada uno de los años de vigencia del convenio por festivo trabajado, salvo que se optara por el descanso previsto en el artículo 20 del presente Convenio, o bien que el trabajador perciba el plus de disponibilidad con inclusión de festivos.

5. Plus Disponibilidad: En aquellos puestos de trabajo que estén sujeto a jornada irregular y tenga establecido disponibilidad horaria, atendiendo a la localización fuera del centro de trabajo, así como a la posibilidad de atender una llamada y prestar trabajo en el puesto, se le abonará un plus de disponibilidad según lo establecido en el Anexo II para cada uno de los años de vigencia del convenio.

6. Plus de Transporte. Se establece para todo el personal un Plus de Transporte según lo establecido en el Anexo II para cada uno de los años de vigencia del convenio, sin distinción de grupo o categoría profesional, a excepción de los contratados en formación.

Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y en su consecuencia está exento de cotización.

7. Cuando la empresa establezca para determinadas categorías profesionales la

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

8. Complemento por cumplimiento de objetivos específicos: retribuye en razón a la mayor calidad del trabajo, responsabilidad o la mayor diligencia que pueda suponer su ejercicio en un determinado puesto de trabajo. La potestad para la aplicación del presente plus queda a criterio de la empresa, y en base a criterios de objetividad, solo rige mientras subsista la condición y cumplimiento de los objetivos asignados a un determinado puesto de trabajo, no teniendo el mismo carácter consolidable, y se retribuye según lo establecido en el Anexo II.

9. Plus de domingos: Este plus retribuirá la asistencia de los trabajadores a su puesto de trabajo en domingo, con independencia de que forme parte o no de la jornada laboral indicada en su contrato de trabajo y no siendo en ningún caso compatible con el abono del plus de disponibilidad, abonándose por este concepto la cantidad establecida en el Anexo II para cada uno de los años de vigencia del convenio.

#### **Artículo 48. Complemento Personal de Antigüedad:**

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

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



Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo percibieran en concepto de Complemento de Antigüedad una cuantía superior, la diferencia será consolidada, revalorizable y no absorbible, estableciéndose el Complemento Garantía Antigüedad.

#### **Artículo 49. Revisión Salarial**

1.- El incremento salarial se ija para todos los conceptos económicos, a excepción de plus de domingos y cumplimiento de objetivos según la siguiente fórmula:

Año 2011:	+ 2,4% (Ya aplicado conforme a la subida de IPC legalmente establecida)
Año 2012:	+ 2,1%
Año 2013:	+ 2,25%

#### **Artículo 50. Complemento de Enfermedad y Accidente**

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

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

#### **Artículo 51. Desplazamientos y Dietas**

Si por necesidades del servicio hubiere que desplazarse algún trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará, además de los gastos de alojamiento y locomoción (si hubiera lugar), una dieta de 24€, siempre que tenga que realizar una comida fuera de su domicilio, y del 60 €, cuando tenga que realizar dos comidas o más o pernoctar fuera de su domicilio.

### **Capítulo XV. Acción Social**

#### **Artículo 52. Seguro Colectivo**

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

- 10.000 € de capital para el caso de muerte por cualquier causa.
- 10.000 € de capital para el caso de incapacidad permanente absoluta o gran



invalidez.

- 14.000 € de capital para el caso de muerte por accidente.

- 19.000 € de capital para el caso de muerte por accidente de circulación.

### **Artículo 53. Bolsa de Estudios**

Los trabajadores/as con hijos a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años ambos inclusive, percibirán 70 € por hijo respectivamente, en concepto de ayuda infantil-escolar, siempre que no se perciba este concepto por el otro cónyuge. Esta bolsa de estudios será abonada en el mes de septiembre, previa solicitud y cumplimiento de requisitos por parte de los trabajadores.

### **Artículo 54. Premio de Permanencia**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa,

se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en la misma durante la vigencia del presente Convenio, con 11 años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con edad comprendida entre los 60 y 64 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez de cuantía de 15 días del salario base convenio que rija en cada momento. No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en la empresa por motivos de despido o causas objetivas.

## **Capítulo XVI. Representación Sindical**

### **Artículo 55. Condiciones sindicales**

1. Los trabajadores, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2. Los Delegados de Personal dispondrán durante la vigencia de este Convenio para el ejercicio de sus funciones representativas un crédito mensual de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 56. Solución de Conflictos Colectivos**

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión del Convenio como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.



En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión del Convenio.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

En el caso de que la Comisión del Convenio no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios/as mediadores/as, los/las cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por los/las mediadores/as habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas de los/las mediadores/as y la propuesta de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

En todo caso, las partes se comprometen a utilizar el SERCLA como sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

### **Disposiciones Adicionales**

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

Segunda. Los efectos económicos establecidos en el presente Convenio Colectivo serán del día 1 de Enero de 2011.

Tercera.- Para los trabajadores/as que estén adscritos a la categoría profesional de cocinero/a y que vinieran percibiendo un plus de transporte o ropa de trabajo por este concepto superior al establecido en el presente Convenio, les será mantenido en los mismos importes, siendo los mismos únicamente absorbibles por las subidas salariales anuales que pudieran contemplarse por los citados pluses. Asimismo, los trabajadores/as que prestasen servicios de cocina y limpieza y vinieran disfrutando de la comida, le será respetada en los mismos términos que hasta la presente, así como el personal que un futuro pudiera sustituir a aquellos trabajadores/as que actualmente lo vinieran disfrutando.

Cuarta. La adhesión de empresas al presente Convenio Colectivo, será de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Quinta. Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolla lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad



efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puesto de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Sexta. Ambas partes reconocen como instrumento organizativo el análisis y descripción de puestos de trabajo, anexo al presente convenio colectivo, así como las revisiones que se puedan producir a lo largo de la vigencia del convenio colectivo.

Séptima. Con el objetivo de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y empleados utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo las Empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía capítulo 33º, Orden 21 de Julio de 2005,(BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA 122 de 24 de Junio), así como todos aquellos incentivos que en esta materia pudieran regularse.

## **ANEXO I CATÁLOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**

GRUPO I. Categorías Profesionales.

Peón (Nivel 1)

Personal Servicio Doméstico (Nivel 2)

Auxiliar Servicios (Nivel 2)

Auxiliar de Oficios (Nivel 2)

Limpiador/a (Nivel 2)

Ordenanza (Nivel 2)

Peón Mantenimiento (Nivel 2)

Mozo/a Mantenedor/a (Nivel 2)

Telefonista (Nivel 2)

Cuidador/a (Nivel 2)

Sacristán/a Mantenedor/a (Nivel 2)





Oicial Mantenimiento (Nivel 3)

Jardinero/a (Nivel 3)

Cocinero/a (Nivel 3)

Sepulturero/a (Nivel 3)

Conductor/a Mantenedor (Nivel 4)

Gobernante/a (Nivel 4)

GRUPO II. Categorías Profesionales.

Auxiliar Administrativo (Nivel 1)

Auxiliar de Archivo (Nivel 1)

Auxiliar Operador de Informática (Nivel 1)

Monitor/a (Nivel 1)

Secretario/a Dirección (Nivel 2)

GRUPO III. Categorías Profesionales.

Administrativo/a (Nivel 1)

Jefe/a Administrativo (Nivel 2)

Gestor/a Informático (Nivel 2)

Gestor/a Comunicación (Nivel 2)

Gestor/a Cultural/Patrimonio (Nivel 2)

Encargado/a (Nivel 2)

GRUPO IV. Categorías Profesionales.

Titulado/a de Grado Medio (Nivel 1)

Restaurador/a (Nivel 1)

GRUPO V. Categorías Profesionales.

Titulado/a Superior (Nivel 1)



## GRUPO I. AUXILIAR DE SERVICIOS.

Es el trabajador que colabora con servicios de cocina, mantenimiento y limpieza de las dependencias de la empresa que se le asignen, ayuda en la preparación de comidas, corriendo a su cargo la limpieza y el mantenimiento, para tenerla en perfectas condiciones, de la máquina y utensilios propios de su trabajo, poniendo todo cuidado en las labores que le fueran encomendadas. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

### AUXILIAR DE OFICIOS

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

### LIMPIADOR/A

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

### ORDENANZA

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



a la iluminación, fontanería, carpintería, albañilería y pintura. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### PEÓN MANTENIMIENTO.

Son los trabajadores que realizan funciones, de mantenimiento, cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de los Centros o Dependencias, tales como: Calderas de Calefacción, Instalaciones de Agua Caliente, Frigoríficas, Fontanería, Electricidad, Albañilería etc., así como las reparaciones básicas de esas instalaciones, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### PEÓN.

Son los trabajadores encargados en ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico, aparte de atención elemental y para cuyo cometido se requieren los conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico. Estos trabajadores pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o centro de trabajo y están siempre a las órdenes de otro trabajador que supervisa su labor. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### MOZO/A MANTENEDOR/A.

Son los trabajadores que, además de efectuar aquellos trabajos que exigen únicamente atención y esfuerzo físico, realizan otras funciones concretas que, sin constituir propiamente un oficio, requieren cierta práctica o especialidad adquirida en un período de tiempo no inferior a seis meses consecutivos y capaces de realizar esas funciones con un acabado correcto y adecuado. Estos trabajadores estarán supervisados; son encargados de ejecutar tareas de porteo, mantenimiento de oficios varios, vigilando y manteniendo las instalaciones. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### TELEFONISTA.

Es el trabajador que tiene como misión el establecer y atender las comunicaciones telefónicas, tanto exteriores como interiores de un establecimiento o dependencia, teniendo bajo su cuidado el buen funcionamiento elemental de los aparatos a su cargo, pudiendo estar a su cargo y utilizarlos en funciones análogas, un emisor-receptor de radio.

Controlará en su caso las llamadas y reseñándolas en las hojas y libros destinados al efecto, así como tomará nota de las razones que se le den para posteriormente transmitir las.

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

#### PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO

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

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

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

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

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

#### CONDUCTOR/A MANTENEDOR/A.

Son los trabajadores que, estando en posesión del permiso que reglamentariamente les habilita para conducir vehículos de motor-automóviles, tienen a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo que no precise elementos de taller, realizando toda clase de reparto y recogida de pequeños objetos fuera de los locales de la dependencia a la que estén adscritos; realizan mantenimiento y revisión de los vehículos. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo. Puesto de trabajo sujeto a jornada irregular.

#### JARDINERO/A.



Son los trabajadores que, con conocimiento de las plantas, árboles y las lores, tienen como misión fundamental el arreglo, conservación y funciones similares de los parques, jardines y plantas de interiores de los distintos centros o dependencias donde estén adscritos. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### SACRISTÁN/A MANTENEDOR/A

Es el trabajador responsable del mantenimiento de las iglesias/parroquias, de la apertura y cierre de las puertas, vigilancias, tocar las campanas, encender y apagar la iluminación, poner a punto la megafonía, recogida del dinero de las colectas y de los cepillos, ayuda en las celebraciones litúrgicas, supervisar la limpieza del lugar celebrativo e instalaciones coordinando con el personal de limpieza, estar atento a las flores y plantas que adornan el altar, supervisar que la colocación de los bancos facilite la participación de los fieles, mantener en buen estado las vestiduras de los ministros y objetos litúrgicos conservando y limpiando los mismos, compra de los materiales necesarios para las celebraciones, coordinación con los monaguillos u otros miembros de la iglesia el reparto de folletos informativos, atención general al mantenimiento de (fontanería, electricidad, carpintería, albañilería, pintura), realizar ingresos en los Bancos siguiendo las indicaciones del Párroco, reparto y entrega de correo en las distintas parroquias, custodia de los libros parroquiales y demás documentos, atender las solicitudes de intenciones de misas y demás sacramentos. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo. Puesto de trabajo sujeto a jornada irregular.

#### CUIDADOR/A

Es el trabajador/a con la preparación adecuada, colabora realizando funciones de apoyo con personal educativo, ayudando y atendiendo a los usuarios específicos de cada centro de trabajo, desarrollando de forma complementaria actividades de ocio, formativas o de integración. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### GOBERNANTE/A

Es el trabajador/a que tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza y mantenimiento, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso. Valora el tiempo de las tareas a efectuar. Dirige e inspecciona dando cuenta de los trabajos encomendados.



Controla y resuelve las incidencias que se producen en su equipo de trabajo. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### COCINERO/A

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

#### OFICIAL DE MANTENIMIENTO

Es el trabajador que poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce de manera adecuada, realizando trabajos con un nivel de especialización. Ejecuta los trabajos propios con habilidad y destreza, utilizando los materiales, útiles y herramientas maquinaria y utillajes de su especialidad. Colabora con su superior en la preparación de los trabajos a su cargo, aportando sus conocimientos técnicos y experiencia. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### SEPULTURERO/A

Es el trabajador que tiene como misión la realización de inhumaciones, traslados y mantenimiento del camposanto. Realiza operaciones de mantenimiento de varios oficios, que se necesiten habitualmente para ejecutar las actividades, ejerciéndolo de manera adecuada, realizando el trabajo con un nivel de especialización. Apertura y cierre del camposanto, guardia y custodia de las llaves relacionadas con las instalaciones y dependencias del camposanto, mantenimiento y construcción de nichos, limpieza en general del camposanto, mantenimiento de jardines. Ejecuta los trabajos propios con habilidad y destreza, utilizando los materiales, útiles, maquinaria de su especialidad.

Debido a las características del puesto el mismo está sujeto a jornada irregular. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto.

#### GRUPO II. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A.

Son los trabajadores responsables de todo tipo de tareas administrativas, según



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

#### SECRETARIO/A DIRECCIÓN.

Son los trabajadores responsables de asistir a la línea directiva en tareas administrativas y en todas aquellas funciones propias de secretaría de dirección; realiza actuaciones administrativas, con arreglo a instrucciones recibidas o normas existentes, con alternativas más o menos estandarizadas; realiza tareas de atención al público; mantiene y gestiona la agenda de sus superiores. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### AUXILIAR DE ARCHIVO.

Son los trabajadores responsables de la custodia, conservación, ordenación, catalogación y mantenimiento del legado social, histórico y religioso, así como la atención a historiadores o consultores; seguimiento de tareas administrativas de control de la documentación remitida al archivo, tareas de organización, clasificación y ordenación física de la documentación del archivo. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### AUXILIAR OPERADOR INFORMÁTICA.

Son los trabajadores responsables de ejecutar las instrucciones precisas para la programación de máquinas básicas, así como de la ejecución de los trabajos que hayan de ser realizados con dichos equipos; realizan asimismo los trabajos administrativos relacionados con éstos como manejo de terminales, mecanización de datos, archivos y codificación; ponen a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos, bajo la supervisión de un superior. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### MONITORES.

Son los trabajadores que colaboran, de acuerdo con las instrucciones que se les impartan por la Dirección del Centro en las actividades sociales, deportivas,





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

### GRUPO III. JEFE/A ADMINISTRATIVO/A

Estos trabajadores son los Jefes y responsables de los servicios administrativos de un centro o dependencia subordinados en su caso a los Titulados si los hubiese o al Director de la Unidad, teniendo a sus inmediatas órdenes al personal administrativo de la plantilla. Realizan la tramitación e impulsión de expedientes, propuestas de resolución que no requieran una preparación técnica superior, aplicación repetitiva de reglamentos, preparación de nóminas y datos estadísticos, realizan actividades que implican responsabilidad por el manejo de fondos o por el mando de unidades que agrupan puestos de trabajo de carácter administrativo o auxiliar. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### ADMINISTRATIVO/A.

Son los trabajadores con conocimientos a nivel de BUP, Bachiller Superior o Formación Profesional equivalente, que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realizan trabajos de complejidad que requieran cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios y operaciones análogas con total responsabilidad. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### GESTOR/A INFORMÁTICO.

Son los trabajadores responsables de la creación de software, pruebas y mantenimiento.

Encargado de la realización de análisis y programación. Mantenimiento de todo el hardware, redes y su administración. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### GESTOR/A COMUNICACIÓN.

Son los trabajadores responsables, que asumen la responsabilidad dentro del área



funcional de información, para lo cual asumirá las responsabilidades siguientes:

- Captar, seleccionar y difundir las informaciones y noticias bien referidas a las actividades de los órganos administrativos o a sectores concretos de actuación de la empresa.
- Gestiona la publicación de revistas, campañas de información, folletos informativos, anuncios de prensa y cartelería.
- Elabora resúmenes, boletines, etc, sobre datos, noticias de prensa e informaciones relacionadas con su tarea de difundir.
- Prepara conferencias de prensa, entrevistas y otros actos informativos que tengan que realizar los órganos administrativos.
- Redacta notas de prensa, y envió a los medios de información.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### GESTOR/A CULTURAL/PATRIMONIO

Es el trabajador responsable de la realización de estudios, investigación y gestión Área Cultural/Patrimonio. Es responsable de las bibliotecas, manteniendo y actualizando las mismas. Realiza seguimiento de las tareas administrativas de control de la documentación remitida a los archivos. Es responsable de la gestión administrativa del Patrimonio Histórico-Artístico. Realización de guías o recorridos culturales. Ejecución de las actividades programadas bajo las directrices de un superior. Selecciona datos en la prensa de interés cultural. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### ENCARGADO/A

Son los trabajadores que poseen conocimientos generales de administración y comprobada experiencia, preparación técnica y dotes de mando, bajo las inmediatas órdenes de un superior o titulado, tienen a sus órdenes al personal adecuado para la realización de las tareas de las que son responsables. Adoptan las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de los trabajos, poseen los conocimientos suficientes para realizar eficazmente, con rendimiento y la máxima economía, las órdenes recibidas de sus superiores, y son responsables del mantenimiento de los medios materiales a ellos encomendados y la disciplina del personal a su cargo. Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### GRUPO IV. TITULADO/A DE GRADO MEDIO

Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de grado medio, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo del área funcional típico de su titulación y de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT, desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su titulación y puesto.
- Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.
- Dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle.
- Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

#### RESTAURADOR/A

Es el trabajador que, con titulación propia y especialidad necesaria para asumir la responsabilidad de restaurar los bienes que se le encomienden y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Restaurar y/o conservar los bienes muebles o inmuebles.
- Determinar individual o colegiadamente el estado de conservación y las necesidades de restauración de los bienes encargados.
- Aplicar directamente y/o en el seno de equipos o comisiones las técnicas y métodos necesarios para la restauración y/o conservación del objeto.
- Realizar investigación aplicada en materia de restauración y conservación, y de acuerdo con el objeto de los mismos.
- Aplicar y seguir trabajos de restauración y conservación previsto en planes, proyectos o programas de actuación.
- Evacuar memorias y los informes técnicos que se soliciten.
- Formular propuestas de actuación.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean

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

#### GRUPO V. TITULADO/A SUPERIOR

Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo del área funcional típica de su titulación y de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT, desarrollará las siguientes responsabilidades.

- Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su titulación y puesto.
- Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.
- Dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle.
- Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

### ANEXO II

#### TABLAS SALARIALES AÑO 2011 - 2012 - 2013

GRUPO I	S.Base 2011	S.Base 2012	S.Base 2013
Peón (Nivel 1)	873,73 €	892,08 €	912,16 €
Personal Servicio Doméstico (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Auxiliar de Servicios (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Limpiador/a (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Ordenanza (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Peón Mantenimiento (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Mozo/a Mantenedor/a (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Telefonista (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Cuidador/a (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Sacristán/a Mantenedor/a (Nivel 2)	905,18 €	924,19 €	944,99 €
Oicial Mantenimiento (Nivel 3)	968,02 €	988,35 €	1.010,59 €
Jardinero/a (Nivel 3)	968,02 €	988,35 €	1.010,59 €
Cocinero/a (Nivel 3)	968,02 €	988,35 €	1.010,59 €
Sepulturero/a (Nivel 3)	968,02 €	988,35 €	1.010,59 €
Conductor/a Mantenedor/a (Nivel 4)	1.043,44 €	1.065,36 €	1.089,34 €
Gobernante/a (Nivel 4)	1.043,44 €	1.065,36 €	1.089,34 €
GRUPO II			
Auxiliar Administrativo (Nivel 1)	930,29 €	949,83 €	971,21 €
Auxiliar de Archivo (Nivel 1)	930,29 €	949,83 €	971,21 €
Auxiliar Operador Informática (Nivel 1)	930,29 €	949,83 €	971,21 €
Monitor/a (Nivel 1)	930,29 €	949,83 €	971,21 €
Secretario/a Dirección (Nivel 2)	993,87 €	1.014,75 €	1.037,59 €



GRUPO III	S.Base 2011	S.Base 2012	S.Base 2013
Administrativo/a (Nivel 1)	1.056,72 €	1.078,92 €	1.103,20 €
Jefe/a Administrativo (Nivel 2)	1.162,89 €	1.187,32 €	1.214,04 €
Gestor/a Informático (Nivel 2)	1.162,89 €	1.187,32 €	1.214,04 €
Gestor/a Comunicación (Nivel 2)	1.162,89 €	1.187,32 €	1.214,04 €
Gestor/a Cultural/Patrimonio (Nivel 2)	1.162,89 €	1.187,32 €	1.214,04 €
Encargado/a (Nivel 2)	1.162,89 €	1.187,32 €	1.214,04 €
GRUPO IV			
Titulado/a de Grado Medio (Nivel 1)	1.351,43 €	1.379,82 €	1.410,87 €
Restaurador/a (Nivel 1)	1.351,43 €	1.379,82 €	1.410,87 €
GRUPO V			
Titulado Superior (Nivel 1)	1.477,16 €	1.508,19 €	1.542,13 €
PLUSES (Art. 47.2.3.4.5.6.7)	2011 mes	2012 mes	2013 mes
Plus Pantalla	31,43 €	32,10 €	32,83 €
Plus de Turnicidad	75,43 €	77,02 €	78,76 €
Plus de Festivos	75,43 €	77,02 €	78,76 €
Plus Disponibilidad (Incluyendo Festivos)	150,86 €	154,03 €	157,50 €
Plus Disponibilidad (Sin Incluir Festivos)	113,14 €	115,52 €	118,12 €
Plus Transporte	50,91 €	51,98 €	53,15 €
Ropa de Trabajo	28,28 €	28,88 €	29,53 €
CONTRATO FORMACIÓN	2011 mes	2012 mes	2013 mes
1º AÑO	615,54 €	628,47 €	642,62 €
2º AÑO	653,24 €	666,96 €	681,97 €
3º AÑO	653,24 €	666,96 €	681,97 €
PLUSES (Art. 47.8.9)			
No sujeto a actualización	2011 mes	2012 mes	2013 mes
Cumplimientos de Objetivos	81,92 €	81,92 €	81,92 €
Plus de domingo	6 €/día	6 €/día	6 €/día