informativas... en base a la estructura y necesidades de la Empresa.

RECURSOS NECESARIOS: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad

FECHA PREVISTA DE INICIO: abril 2013

FECHA PREVISTA DE FINALIZACION: 3er Trimestre de 2013

ACCION NUMERO: 5.2. INTRODUCIR NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 6.2. EXISTENCIA DE MEDIDAS DE CONCILIACION DISPONIBLES

OBJETIVOS: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de AGUAS VEGA - SIERRA ELVIRA, S.A.

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de AGUAS VEGA - SIERRA ELVIRA, S.A.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION

Estudiar y analizar nuevas medidas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral.

La Comisión de Igualdad las elevará, para su posterior inclusión, cuando sea materia de negociación colectiva, en el Convenio Colectivo.

RECURSOS NECESARIOS: 5 jornadas de la Comisión de Igualdad

FECHA PREVISTA DE INICIO: mayo 2013

FECHA PREVISTA DE FINALIZACION: septiembre 2013, y en continuo

ACCION NUMERO: 5.3. DIFUSION DE LAS MEDIDAS DISPONIBLES PARA LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 6.3. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE LAS PERSONAS QUE SOLICITAN EL USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DISPONIBLES

OBJETIVOS: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de AGUAS VEGA - SIERRA ELVIRA, S.A.

RESPONSABLES: Comisión de Igualdad de de AGUAS VEGA - SIERRA ELVIRA, S.A.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION

Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles previstas por la Ley para la Protección de las víctimas de violencia de género.

RECURSOS NECESARIOS: 3 jornadas de 1 técnico de RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: Desde la firma y aprobación del Plan

FECHA PREVISTA DE FINALIZACION: 6 meses desde la aprobación del Plan

AMBITO 6. DESARROLLO Y PROMOCION PROFESIONAL

ACCION NUMERO: 6.1. PUESTA EN MARCHA DE ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A MUJERES CON EL FIN DE HACER POSIBLE EL ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO DONDE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS.

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 6.1. DISTRIBUCION DE MUJERES Y HOMBRES POR DEPARTAMENTOS, CATEGORIAS Y NIVELES ORGANIZATIVOS, POR EDAD Y POR NIVEL DE FORMACION.

OBJETIVOS: Promocionar a mujeres hasta puestos de responsabilidad dentro de la organización de la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS: Mujeres en posiciones pre-directivas.

RESPONSABLES: Departamento de recursos Humanos

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION

Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas a mujeres y se promocionará su participación dentro de la jornada de trabajo, para facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentren sub-representadas y, en particular, a lugares de responsabilidad en la Empresa.

RECURSOS NECESARIOS: A concretar, en función de la modalidad de actividad formativa elegida.

FECHA PREVISTA DE INICIO: febrero 2013

FECHA PREVISTA DE FINALIZACION: En continuo

ACCION NUMERO: 6.2. PROMOVER LA PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACION

TIPO: POSITIVA

INDICADOR: 6.2. PROPORCION DE LAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS, COMITE DE DIRECCION Y CONSEJO DE ADMINISTRACION.

OBJETIVOS: Conseguir que la mujer forme parte de los órganos de dirección y de decisión dentro de la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS: Mujeres en plantilla.

RESPONSABLES: Dirección de AGUAS VEGA - SIERRA ELVIRA, S.A.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION

Aplicación de medidas de acción positiva, en favor de las mujeres para promover su presencia en cargos directivos, en casos de igualdad de méritos y aptitudes entre las personas candidatas consideradas para ocupar el puesto de responsabilidad de que se trate.

RECURSOS NECESARIOS: RRHH

FECHA PREVISTA DE INICIO: enero 2013

FECHA PREVISTA DE FINALIZACION: En continuo (una vez conseguida una representación equilibrada, dicha medida dejará de aplicarse)

NUMERO 9.754

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 1 de diciembre de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la Asociación Eleva Apromen.

VISTO el texto del I Convenio Colectivo de la Asociación Eleva Apromen (con código de convenio nº 18100572012014), acordado entre la representación de la Asociación y de los trabajadores, presentado el 31 de julio de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, P.E. la Delegada del Gobierno (Decreto 542/2012, de 31 de julio, BOJA nº 150, de 1 de agosto de 2012), Mª Sandra García Martín.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACION ELEVA APROMEN

Este Convenio ha sido suscrito, de una parte por Representante legal de la Asociación Eleva Apromen y por el Delegado de los trabajadores perteneciente a la Federación de Enseñanza de CC.OO.

CAPITULO I. AMBITOS

Artículo 1. Objeto (Ambito funcional)

Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre la empresa Asociación Eleva Apromen y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de su ámbito, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

Artículo 2. Ambito Territorial y Personal

Afecta este convenio al personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los Centros de Protección de Menores y demás servicios gestionados directamente por la Asociación Eleva Apromen (en adelante Asociación Eleva) en la provincia de Granada.

Artículo 3. Ambito Temporal.

Cualquiera que sea la fecha de su publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín oficial, la vigencia del mismo será por dos años, iniciándose el 1 de julio de 2014, y finalizando el 30 de junio de 2016.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año, teniendo vigencia tanto sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad y revisión.

Todas las cláusulas pactadas en el presente Convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo. En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

A la firma del presente Convenio quedará constituida una Comisión Paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del Convenio, constituida por las partes firmantes del mismo. Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, no debiendo mediar más de seis días desde la petición formal de reunión.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia a la actuación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa reguladora del órgano emisor.

Serán funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.

b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

c) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión paritaria cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/o arbitraje para la solución de dichas discrepancias.

d) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

e) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.

g) Cualesquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

Podrá acudirse al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SERCLA.

A falta de acuerdo en el ámbito de la empresa se remitirán las discrepancias a la Comisión paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de siete días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la Comisión paritaria.

Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, el empresario podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley.

Se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.

La resolución de la Comisión paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión paritaria realice "in situ". A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Se señala como domicilio de la Comisión paritaria, el Domicilio Social de la Asociación Eleva, en Otura (Granada), calle Alonso Cano nº 11.

Mecanismo de participación de los trabajadores y trabajadoras.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente.

Las resoluciones emitidas por la Comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria deberán ser acordados por unanimidad vinculando a ambas partes. Sus dictámenes se adosarán al Convenio como anexo.

CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7. Disciplina y organización del trabajo

La organización del trabajo será competencia exclusiva de la Asociación Eleva Apromen, ajustándose a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables atendiendo a la legislación vigente. Todo ello, sin menoscabo del derecho de información y participación de la Representación Legal de los Trabajadores atendiendo a la normativa vigente.

Artículo 8. Movilidad funcional.

La movilidad funcional es una de las características del sector, la determinación de la cual corresponde a la facultad organizativa de la entidad, al efecto de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura de los programas.

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

Artículo 9. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Excepcionalmente, la entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 10. Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.

Notificado el traslado, el trabajador o trabajadora podrá optar por:

Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este Convenio colectivo.

Impugnar la decisión de traslado sin perjuicio de su cumplimiento.

Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 11. Posibilidad de volver al centro de origen.

Los traslados temporales conllevarán la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen.

Cuando desaparezcan las causas que motivaron el traslado, el trabajador o trabajadora regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro cese su actividad, la entidad y el trabajador/a acordarán con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores y trabajadoras el nuevo centro de destino.

Si en el centro de origen del trabajador/a trasladado, se produjera una vacante de su misma categoría profesional, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

Los traslados conllevarán la realización por parte del trabajador o trabajadora del ejercicio de su propia categoría o de una superior, salvo que caso del cierre de un centro o programa la Asociación negocie con los representantes de los trabajadores y trabajadoras la reubicación de éstos en su propia categoría o inferior.

Artículo 12. Desplazamientos temporales.

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un período de tres años, o hasta 12 meses continuados. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador/a, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por escrito por la entidad con una antelación de 15 días laborables; cuando el traslado sea por un tiempo inferior a tres meses, será informado el trabajador/a con una antelación de siete días laborables a la fecha de su efectividad.

Los trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de entidad.

La entidad abonará al trabajador/a las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal.

Artículo 13. Traslados permanentes.

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un período de tres años. El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado permanente del trabajador o trabajadora, la decisión deberá ser notificada por escrito, por la entidad al trabajador/a, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea trasladado, éste percibirá una compensación única por traslado de 300 euros.

En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, el trabajador o trabajadora percibirá la compensación por traslado y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales.

Si por traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de domicilio habitual y, el otro fuera trabajador también de la entidad, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 14. Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio de una categoría igual o diferente a la suya dentro de la Entidad.

CAPITULO III. CONTRATACION Y FORMACION

Artículo 15. Modalidades de contratación.

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

Contratación indefinida:

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

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

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la asociación.

A los supuestos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos.

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

1. Para obra o servicio determinado.-Cuando se contrate al trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la entidad, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios, subvenciones, contratos, licitaciones y otras formas de contratación que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente.

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

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

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

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

4. Contrato en prácticas.-Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

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

El período de prueba, no podrá ser superior a dos meses para titulados medios y cuatro meses para titulados superiores.

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

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

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

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

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

5. Contrato para la formación.-El objeto de este contrato será la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado, que requiera un determinado nivel de cualificación. El número máximo de contratos para la formación que la entidad podrá realizar será del 10% de la plantilla.

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

El porcentaje de horas de formación dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, sin que pueda ser inferior al 25% durante el primer año o el 20% durante el segundo año de la jornada fijada en este Convenio. El tiempo dedicado a la formación se realizará mensualmente; mediante causa justificada se podrá realizar con carácter bimensual.

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

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

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

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

Artículo 16. Estabilidad en el empleo y conversión a indefinidos.

Los trabajadores y trabajadoras que en un período de 40 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 36 meses, con o sin solución de continuidad, pasará a la condición de indefinido, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 17. Período de prueba.

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

a) Personal de los grupos A, B: seis meses

b) Personal de los grupos C: tres meses

c) Personal del grupo D: un mes

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

Terminado el periodo de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la entidad computándose a todos los efectos dicho período.

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

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

Artículo 18. Vacantes y puestos de nueva creación.

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la entidad, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso.

Artículo 19. Formación.

La Entidad elaborará, con arreglo a sus posibilidades presupuestarias, un Plan de Formación, en el que se preverán los cursos y seminarios destinados a la mejor prestación del servicio y a la Promoción de los empleados, que podrán ser organizados con medios propios o mediante acuerdos con otras entidades.

En el diseño de este Plan de Formación se atenderá a las necesidades formativas del conjunto de grupos y categorías profesionales.

Se flexibilizará los cambios de turno para poder asistir a exámenes o acciones formativas en horario laboral.

CAPITULO IV. CESES Y FINIQUITOS

Artículo 20. Cese voluntario.

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la entidad, centro o entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un periodo de antelación mínimo de 15 días. En el caso del personal directivo, este plazo será de 30 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre que quede demostrado la imposibilidad del preaviso.

Artículo 21. Finiquito.

Si la entidad, recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a entregar una propuesta de finiquito al trabajador/a y abonar al interesado/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Artículo 22. Comunicación del despido y finalización del contrato.

La entidad vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) en los términos a los que obligue la legislación vigente, poniéndolo en conocimiento del trabajador por escrito con un periodo de antelación mínimo de 15 días. En el caso del personal directivo, este plazo será de 30 días.

CAPITULO V. JORNADA, VACACIONES Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 23. Jornada máxima y distribución horaria.

La jornada de trabajo será la legalmente vigente.

Artículo 24. Descanso semanal.

Por las características de este sector la actividad se desarrollará de lunes a domingo. Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas de descanso, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas.

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

Artículo 25. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 23 días laborales. Estas vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada o de forma partida en periodos de 11 días laborales consecutivos. En el caso de solicitar las vacaciones de forma partida, el trabajador decidirá cuando tomará las vacaciones de la primera parte, debiendo comenzar el primer día del mes o el día 16. La Entidad podrá decidir cuándo se tomará la segunda parte de las vacaciones en función de las características y necesidades de la organización del trabajo del Centro. El periodo estival estará comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre. El trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones fuera del periodo estival siempre y cuando no afecte a la organización del trabajo ni a la vida diaria de los menores. La fijación del periodo vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

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

Artículo 26. Fijación del calendario laboral.

La Entidad elaborará en el primer trimestre del año, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, un calendario laboral interno en cada centro que contemple lo siguiente:

Días laborables y festivos.

Descanso semanal.

Horarios laborables y turnos de trabajo, en su caso.

Vacaciones.

Artículo 27. Salarios.

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

a) Salario base.

b) Antigüedad.

c) Incentivo productividad.

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

Artículo 28. Salario base.

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

Artículo 29 Antigüedad.

Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido. Todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad de 15 euros. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la Entidad, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

Artículo 30 Incentivo productividad.

Los miembros del equipo educativo percibirán mensualmente la cantidad de 30 euros en concepto de incentivo de productividad, siempre que hayan cumplido con una serie de objetivos previamente comunicados a los trabajadores y aceptados expresamente por el representante de los mismos. No tendrá derecho a percibir este incentivo el trabajador que haya cometido alguna de las faltas recogidas en el Capítulo XIII de este Convenio.

Artículo 31 Guardias.

El equipo técnico realizará funciones de guardia en semanas alternas. Consistirán en estar disponible telefónicamente durante la duración de la misma, y en no desplazarse a una distancia que no permita acudir en caso de necesidad al Centro en menos de 45 minutos. El Equipo Directivo podrá realizar estas funciones en los momentos en que se estime oportuno por la Asociación Eleva Apromen.

En compensación por esta labor, se incluirá en nómina un complemento con una cuantía de 50euros por semana de guardia realizada en el mes en cuestión.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

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

La cuantía de las pagas extraordinarias será prorrateada en 12 pagas, si así lo solicita el trabajador.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente respecto a la hora ordinaria correspondiente. El valor de la hora ordinaria se calcula con la siguiente fórmula: salario base anual por catorce pagas, dividido por la jornada anual del trabajador/a.

Artículo 34. Cobro durante el periodo de I.T.

1. Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía del prestación económica que satisfaga

la entidad gestora hasta el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, se estará a la que determine la legislación laboral vigente en el momento del hecho.

CAPITULO VI. GASTOS Y OTROS

Artículo 35. Gastos.

En los casos en los que la entidad no provea al trabajador/a directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento generados por razones laborales, ésta abonará el importe de dichos gastos. La acreditación implica la presentación de facturas.

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

Media dieta: 12 euros.

Dieta completa sin pernoctar: 24 euros.

Dieta completa pernoctando: 74 euros.

Artículo 36. Gastos por uso de vehículo propio.

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro, o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,17 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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

CAPITULO VII. NUEVAS TECNOLOGIAS. INTERNET Y CORREO ELECTRONICO.

Artículo 37. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras por la entidad, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Entidad, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador/a. Esta utilización será siempre por motivos laborales, no pudiendo los trabajadores realizar actividades o gestiones ajenas al ámbito estrictamente laboral durante su turno de trabajo, ni con los medios puestos a su disposición ni con medios propios.

Artículo 38. Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico, la intranet e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores y trabajadoras precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., no relacionados con la actividad profesional.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador o trabajadora, la entidad realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevará a cabo una auditoria en el ordenador del trabajador/a o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia del trabajador/a y/o algún representante unitario o sindical si el trabajador/a así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad del mismo.

CAPITULO VIII. LICENCIAS

Artículo 39. Licencias retribuidas.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.

b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.

c) Hasta dos días laborables por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cuatro días laborables. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

d) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

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

f) Tres días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.

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

Artículo 40. Licencias no retribuidas.

1. El trabajador o trabajadora solicitará su disfrute, por escrito y con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgente necesidad, debiendo serle concedida.

a) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello sea necesario un desplazamiento de más de 150 km.

b) Siete días naturales en caso de separación o divorcio.

Artículo 41. Pausas y reducción de jornada de lactancia.

La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de 1/2 hora.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma entidad.

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un período de 15 días, debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, debiendo informar, por escrito, a la entidad con un plazo de 15 días de antelación.

Artículo 42. Maternidad.

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas y dos semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su base reguladora.

Artículo 43. Embarazo en situación de riesgo.

Los Servicios de Prevención de la empresa valorarán que puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas como de riesgo para su salud o la del feto.

La trabajadora que se encuentre embarazada deberá informar a la empresa y presentar el certificado médico. En el caso de que dicha trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la empresa no pudiese minimizarlo, o bien ofrecer un puesto alternativo no contraindicado y con las mismas condiciones económicas, regresando a su puesto una vez que finalice la causa que motivó el cambio, o no fuese organizativamente posible, la trabajadora podrá solicitar a la Mutua de la entidad la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo (Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre).

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

Artículo 44. Descanso paternal.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados.

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

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

Artículo 45. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

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

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

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores/as del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar a la entidad con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPITULO IX. EXCEDENCIAS

Artículo 46. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Su duración no será tenida en cuenta ni computará a efectos de antigüedad del trabajador en la entidad.

2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho legalmente registrada. En estos supuestos los años que el trabajador/a pase en esta situación será tenido en cuenta y computará a efectos de antigüedad.

3. Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En estos supuestos los años que el trabajador/a pase en esta situación serán tenidos en cuenta y computarán a efectos de antigüedad.

4. Se podrán solicitar excedencia voluntaria de una duración mínima de un mes y máxima de seis meses para asuntos propios. La concesión de la excedencia estará

condicionada a las necesidades del servicio, cursando la solicitud con treinta días de antelación, y comprometiéndose la entidad a dar respuesta en un plazo máximo de quince días. El trabajador o trabajadora que se acoja a esta excedencia deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la entidad y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo después de agotada la anterior. Esta excedencia tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y no computa a efectos de antigüedad. Este supuesto no es prorrogable.

Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna. Tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de un año para los supuestos contemplados en el punto 2 y punto 3.

Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a fecha de su inicio, excepto en el supuesto contemplado en el punto 2 en el cual por causa demostrable podrán ser concedidas de modo inmediato y en el punto 3 que se solicitará con una antelación de 15 días.

Artículo 47. Excedencia forzosa.

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

a) Por designación o elección para un cargo público.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 48. Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse al centro tras el agotamiento del periodo objeto de excedencia, deberá solicitarla en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo; en caso de no solicitar la reincorporación el trabajador/a causará baja en la entidad.

El titular de la Entidad ratificará por escrito al trabajador/a la fecha de reincorporación a su puesto en caso de que su excedencia tenga derecho de reserva de puesto de trabajo, o bien comunicará al trabajador/a cuya excedencia no tenga derecho de reserva de su puesto de trabajo, la existencia o no de vacante similar o igual categoría.

En caso de que el trabajador/a disfrutara de una excedencia solicitada por un período inferior al máximo establecido en este convenio para cada caso, podrá solicitar una única prorroga hasta agotar la excedencia.

CAPITULO X. MEJORAS SOCIALES Y PARA LA IGUALDAD

Artículo 49. El acoso sexual y el acoso moral.

La entidad y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Artículo 50. Ropa de trabajo.

Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, proporcionará ropa de trabajo, dos veces al año.

Artículo 51. Manutención.

El personal encargado de la supervisión de los usuarios en horario de comidas tendrán derecho a la manutención en el propio centro de trabajo, sin coste alguno para el trabajador o trabajadora.

Artículo 52. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

La empresa concertará una póliza de Responsabilidad Civil que cubra suficientemente las responsabilidades que puedan derivarse del trabajo, tanto por las acciones cometidas por los trabajadores/as como por los menores que son atendidos por la Asociación.

CAPITULO XI. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 53. Salud laboral.

Se prestará anualmente una Revisión Médica a todo el personal en la que se tendrán en cuenta los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Salvaguardando la debida confidencialidad de los expedientes médicos de los menores, se facilitará a los trabajadores la vacunación necesaria (gripe, hepatitis B, etc.) como medida de prevención laboral ante los riesgos inherentes al trabajo.

La Asociación reconocerá al sistema público de salud, el reconocimiento de baja al trabajador en caso de enfermedad común y accidente no laboral.

Artículo 54. Comité de seguridad y salud.

Este Comité tendrá la composición, competencias y facultades que, con carácter general, se describen para este órgano en el artículo 38 y siguientes de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

TITULO XII

Derechos sindicales

Artículo 55. Derechos sindicales.

Los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado de las sanciones graves y muy graves, impuestas en su centro de trabajo.

b) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo, así como

el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas antes el empresario/a y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en la Ley.

e) Los delegados/as de comité y los delegados/as de personal, en su caso, dispondrán, para la negociación colectiva de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de la función negociadora, durante el tiempo que duren dichas negociaciones.

f) Se dispondrá en aquellas empresas o centros de trabajo que por sus características lo permitan, uno o varios tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y ubicados en sitios accesibles para los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa la colocación de los avisos y comunicaciones que haya de efectuar.

g) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Todo trabajador/a podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

En los centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados/as de personal un lugar adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 56. Asambleas.

Los delegados/as de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con el empresario/a las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. Todo ello de acuerdo a lo reflejado en el capítulo ll de Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57. Régimen disciplinario y graduación de faltas.

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

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

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

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

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.

3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.

4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la entidad.

7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

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

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la entidad/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas o una falta de 30 minutos o más.

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

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

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

6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la entidad/entidad para usos propios.

7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos o compañeros de trabajo que será considerada falta muy grave.

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.

11. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

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

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

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

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

3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la entidad/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la entidad/entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

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

6. Permitir que fumen los menores del servicio.

7. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la entidad o fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.

9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

11. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.

12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la entidad/entidad. 13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.

17. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la entidad o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/entidad.

19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.

20. La presentación extemporánea del parte de alta en las 24 horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

21. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

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

Artículo 58. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días.

Despido.

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

Artículo 59. Tramitación y prescripción.

Las sanciones graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación a los delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a si así lo solicitara.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoara previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado, siempre y cuando el trabajador o trabajadora así lo solicite por escrito, al comité de entidad o delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la entidad podrá imponer la sanción de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente sumario.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados/as, la sección sindical o el trabajador/a no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la

sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de entidad, delegados/as de personal o delegados/as sindicales, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en el periodo reglamentario de garantías.

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

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES. CATEGORIAS FUNCIONALES

Categorías profesionales

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este convenio.

Las categorías profesionales especificadas a continuación, tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la entidad de tener provistas todas ellas, en sentido contrario tampoco suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales.

La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones o en los convenios o subvenciones suscritos con cualquiera de las administraciones públicas y/o entidades privadas.

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

A.1 Psicólogo/a.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña las siguientes funciones:

* Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.

* Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.

* Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

* Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

* Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.

* Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando esta sea requerida por la dirección.

* Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.

* Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.

* Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes.

* Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del programa individualizado del menor/joven.

* Coordinar junto con el psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con los menores que así se requieran.

* Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes aquellos equipos técnicos que así se establezcan y facilitar información relevante sobre las actuaciones a desarrollar por parte del personal educativo.

* Todas aquellas que le sean encomendadas por la Dirección del Centro.

A.2 Médico/a.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida, atiende la salud de los menores/jóvenes, sin menoscabo de su especialización. Forma parte del equipo técnico del centro o programa.

A.3 Pedagogo/a.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida, diseña y participa en el proyecto educativo del centro, participando y asesorando en la realización de las adaptaciones curriculares y el apoyo docente a los menores/jóvenes.

A.4 Licenciado/a en Derecho. Abogado/a jurista.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida, está contratada para el asesoramiento jurídico, ya esté incluido en un departamento, ya forme parte de un servicio de apoyo o asesoría interna, ya constituya parte integrante del equipo técnico de un centro de trabajo.

Realiza el seguimiento y valoración jurídico de la medida judicial impuesta al menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del equipo técnico y a la dirección del centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medida con el Proyecto Educativo de Centro (PEC) mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida (PIEM).

A.5 Periodista.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida desempeña funciones acordes al título poseído.

A.6. Investigador/a.-Es la persona que, con la titulación de grado y una experiencia o formación contrastada en investigación, desempeña funciones de investigación: diagnóstico y evaluación de la realidad, desarrollo de metodologías de actuación, evaluación de las mismas, u otros, y todo ello desde el respeto y sujeción a los principios científicos de fiabilidad, validez, falsación, generalización de resultados, u otros.

A.7 Sociólogo/a.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña funciones acordes al título poseído.

A.8 Ingeniero/a en informática.-Es la persona que desempeña funciones de diseño y supervisión acordes al título de grado poseído, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos.

A.9 Jefe/a de administración.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida y poseyendo la experiencia y formación necesarias para el desempeño del puesto, realiza funciones de administración y gestión económica.

A.10 Profesor/a de secundaria.-Es la persona que, con la titulación de grado correspondiente, realiza la instrucción y educación formal de los menores/jóvenes, formando parte del equipo educativo del centro o programa.

Grupo B.-Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado o habilitación correspon-

diente o experiencia demostrada, para ejercer funciones propias de su especialidad.

B.1 Trabajador/a social.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña las funciones siguientes:

* Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor/joven y su entorno.

* Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.

* Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

* Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

* Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de menor/joven.

* Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando ésta sea requerida por la dirección.

* Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de los menores.

* Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el menor/joven y su entorno.

* Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.

* Atender las demandas de gestiones sociales de los menores/jóvenes.

* Colaborar y coordinar acciones conjuntas con el equipo educativo para la elaboración del programa individualizado del menor/joven.

* Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.

* Todas aquellas que sean encomendadas por la Dirección.

B.2 Educador/a.-Es la persona que, con la titulación de grado o habilitación correspondiente, realiza tareas de intervención directa con los menores/jóvenes y/o familias, siendo el responsable de la formación integral y globalizadora del menor/joven o grupo de menores/jóvenes a su cargo.

* Participa, junto a los técnicos y bajo la dirección del director y/o coordinador, en el proceso educativo del menor/joven, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.

* Elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo.

* Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones de la dirección del centro, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor y jóvenes y su autonomía personal y social.

* Dentro de los programas anuales elabora proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.

* Administrará la medicación de los menores o jóvenes sometidos a tratamiento médico, velando porque la misma se lleve a cabo según las indicaciones recibidas del personal facultativo.

* Contribuye de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisa y da respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo. Informa diariamente a la Dirección del Centro de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas. Conoce y aplica la normativa vigente. Elabora y rellena todos los documentos y registros que se consideren oportunos, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.

* Cualesquiera otras funciones encomendadas por la Dirección del Centro.

B.3 Graduado/a social/Relaciones laborales.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral de la entidad.

B.4 Técnico/a de libertad vigilada.-Es la persona que, con la titulación de grado, formación y experiencia adecuada, realiza tareas no estrictamente educativas desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los y las menores en coordinación con los centros, técnicos de la administración y juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.

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

B.5 Maestro/a de primaria.-Es la persona que, con la titulación de grado requerida, realiza la instrucción y educación formal de los menores, formando parte del equipo educativo del centro o programa.

B.6 Mediador/a.-Es la persona que, con la titulación de grado, formación y experiencia adecuada, realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal a la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflictos social o de convivencia entre las personas, las comunidades o colectivos.

B.7 Técnico/a en administración.—Es la persona que, con la titulación de grado, desempeña funciones acordes al título poseído.

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

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

C.1. Administrador/a.-Es la persona responsable de realizar compras y ventas, presupuestos, gestión de facturación, gestión de cobro, etc. Este puesto de trabajo sólo se aplica en los centros de reforma juvenil y es a extinguir.

C.2. Administrativo/a/Contable.-Es la persona que desempeña tareas técnicas de tipo administrativo. Entre

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

C.3. Monitor/a de talleres.-Es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades formativas con los menores o jóvenes en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

C.4. Monitor/a de ocio y tiempo libre.-Es la persona que, con la titulación adecuada, colabora directamente en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social de los menores o jóvenes.

C.5. Técnico/a de integración social.-Es la persona que con la titulación adecuada realiza labores de integración social.

C.6. Técnico/a de integración laboral.-Es la persona que con la titulación adecuada realiza labores de integración laboral o/y supervisado por el técnico de inserción socio laboral.

C.7. Técnico/a especialista-Auxiliar técnico educativo.-Es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de los menores o jóvenes.

* Colabora en la elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo.

* Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones de la dirección del centro, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor y jóvenes y su autonomía personal y social.

* Dentro de los programas anuales elabora proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.

* Administrará la medicación de los menores o jóvenes sometidos a tratamiento médico, velando porque la misma se lleve a cabo según las indicaciones recibidas del personal facultativo.

* Contribuye de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisa y da respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo.

* Informa diariamente a la Dirección del Centro de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas.

* Conoce y aplica la normativa vigente.

* Elabora y rellena todos los documentos y registros que se consideren oportunos, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.

* Cualesquiera otras funciones encomendadas por la Dirección del Centro.

C.8. Jefe/a de cocina.-Es la persona que dirige a todo el personal de la cocina, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

Grupo D.-Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que, preferentemente con titulación de graduado escolar, FP I, módulos INCUAL o experiencia demostrada, y que no realizan atención directa con los menores/jóvenes y son contratados para realizar las funciones de:

D.1. Auxiliar administrativo/a.-Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes y con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro o área de administración correspondiente, desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros.

D.2. Controlador/a-TAI.-Es la persona que, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, tiene a su cargo, de acuerdo con el reglamento de cada centro de trabajo, la seguridad, el control y la contención de los menores o jóvenes, con la intervención directa sobre los menores o jóvenes del citado centro de trabajo.

Actúa bajo la supervisión del educador/a y atiende a las directrices dadas por el equipo directivo del centro, teniendo iniciativa propia, sólo en casos de evidente riesgo para los menores o personal del centro.

D.3. Cocinero/a.-Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes y poseyendo el carné de manipulador de alimentos, realiza las funciones específicas de su formación.

D.4. Gobernante/a.-Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes, tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la entidad, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

D.5. Conductor/a.-Es la persona que, estando en posesión del carné exigido por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte, traslada a los menores o jóvenes.

D.6. Oficial/a de mantenimiento.-Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes y con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.

D.7. Pinche, auxiliar cocina/comedor.-Es quien, a las órdenes del jefe de cocina o cocinero, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico.

D.8. Conserje.-Es la persona que atiende el servicio de control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro. Http://ww.boe.es BIN Oficial del Estado D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X

D.9. Empleado/a del servicio de limpieza/lavandería.-Es quien atiende la función de limpieza de las dependencias a

él encomendadas. Podrá simultanear sus funciones con las del empleado del servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

D.10. Auxiliar de apoyo.-Es la persona que efectúa funciones de apoyo al menor para el desarrollo de las actividades de la vida diaria. Este puesto de trabajo sólo se aplica en los centros de protección de menores y es a extinguir.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

Grupo profesional / Categoría profesional / Bruto mensual (x14). Euros / Bruto anuales Protección. Euros

A / Puestos de "Licenciados" / Psicólogo, Médico, Pedagogo, Abogado, Periodista, Investigador, Sociólogo, Ingeniero Informático, Jefe de Administración, Profesor de Secundaria / 1.350 euros / 18.900 euros

B / Puestos de "Diplomatura" / Trabajador Social / 1.150 euros / 16.100 euros

B / Educador, Graduado Social, Técnico en Libertad vigilada, Maestro de Primaria, DUE, Mediador / 1.100 euros / 15.400 euros

C / Monitor de taller, de ocio y tiempo libre; Técnico en Integración, Auxiliar educativo / 900 euros / 12.600 euros

D / Cocinero, Gobernante, Conductor, Conserje, Servicio de limpieza/lavandería / 800 euros / 11.200 euros.

NUMERO 9.755

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 1 de diciembre de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Gestión y Administración Sarana

VISTO el texto del Convenio Colectivo para la empresa GESTION Y ADMINISTRACION SARANA (con código de convenio nº 18100592012014), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el 30 de septiembre de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial P.E. la Delegada del Gobierno (Decreto 542/2012, de 31 de julio, BOJA nº 150, de 1 de agosto de 2012) Mª Sandra García Martín.

CONVENIO DE EMPRESA DE GESTION Y ADMINISTRACION SARANA SL

ARTICULO 1º AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL:

El objeto del presente Convenio Colectivo es el establecimiento de una norma específica para la regulación de las relaciones laborales entre la empresa "GESTION Y ADMINISTRACION SARANA SL", dedicada a la Hostelería - Comercio y el personal laboral a su servicio, en el ámbito territorial de la provincia de Granada.

ARTICULO 2º AMBITO FUNCIONAL:

Lo establecido en el presente convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa GESTION Y ADMINISTRACION SARANA SL, dedicada a la Hostelería y Comercio.

ARTICULO 3º AMBITO TEMPORAL:

El presente Convenio entrará en vigor el día 01.10.2014 y tendrá una vigencia de dos años. En todo caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, quedará renovado o prorrogado automáticamente por un nuevo período de dos años, con aplicación de un incremento económico automático del IPC previsto para el año de vigencia, con revisión si el IPC real supera el previsto.

ARTICULO 4º: LEGITIMACION, DENUNCIA Y PRORROGA:

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por el representante de los trabajadores elegido por votación en acuerdo Dª. Gemma Raya Fernández y el representante de la empresa D. Joaquín López Manzano.

La denuncia del convenio ha de ser expresa por cualquiera de las partes, habrán de efectuarse por escrito a la otra parte y con antelación mínima de un mes respecto a la terminación de la vigencia del presente convenio o alguna de sus prórrogas.

En todo caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, quedará renovado o prorrogado automáticamente por un nuevo período de dos años, con aplicación de un incremento económico automático del IPC previsto para el año de vigencia, con revisión si el IPC real supera el previsto.

ARTICULO 5º TRASLADOS:

Se estará a lo establecido en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 6º CESES Y FINIQUITOS:

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán durante la vigencia de su contrato los mismos derechos e igualdad de trato y haberes que los demás trabajadores de plantilla. Con el preaviso de terminación de contrato, se acompañará propuesta de finiquito.

ARTICULO 7º JORNADA LABORAL:

La jornada laboral será a lo establecido el Artículo 34 del estatuto de los trabajadores, tanto en los contratos de