

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2869 *Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Fundación O'Belén.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la Fundación O'Belén (código de convenio n.º 90016062012006) que fue suscrito con fecha 14 de enero de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el comité intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 2 de marzo de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN O'BELÉN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

La Fundación Internacional O'Belén es una entidad no lucrativa de carácter asistencial en el ámbito del menor y su familia, que tiene como misión: la atención y protección de los menores, jóvenes y sus familias, procurando que en el futuro puedan ser hombres y mujeres libres, constructores de una sociedad más justa y solidaria. (Artículo 6 de los Estatutos de la fundación.) Implementando así los objetivos de la Fundación Internacional O'Belén: potenciar el desarrollo integral de los menores y familiares, con los que se trabaja a nivel psico-socio-educativo-laboral. Facilitando las herramientas que les capaciten para desenvolverse adecuadamente como personas autónomas y socialmente integradas. Mejorando así su futuro y calidad de vida.

Por lo que la Fundación Internacional O'Belén se configura como un proveedor especializado de servicios al individuo, en el ámbito del acogimiento residencial y familiar de menores tutelados o guardados por las administraciones competentes.

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

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia, vinculación

Artículo 1. *Legitimación de las partes.*

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

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

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

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de Fundación Internacional O'Belén en el Estado español.

De la misma manera será de aplicación a todos los trabajadores contratados por Fundación Internacional O'Belén en España que realicen sus funciones fuera del territorio del Estado Español.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Fundación Internacional O'Belén. Excluyéndose expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

– Personal que trabaje por cuenta ajena para Fundación Internacional O'Belén cuyas funciones y tareas propias de su puesto de trabajo sean distintas al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

– Las personas que presten servicios como voluntarios sociales: entendiéndose por Voluntariado la definición otorgada por la Ley de Voluntariado («BOE» de 17/1/1996), así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

– El personal docente y personal de las administraciones y servicios de titularidad pública que estén realizando sus funciones dentro de la Fundación y estén adscritos al centro o recursos de ésta.

– El personal de terceras empresas que presten sus servicios por medio de contrato civil o mercantil en centros de trabajo de Fundación Internacional O'Belén. Este personal se registrará por el Convenio aplicable a su empresa. Fundación Internacional O'Belén, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado por la legislación vigente.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2016.

Los efectos de este convenio entraran en vigor a partir del 1 de enero del 2015.

En todo caso este Convenio Colectivo de empresa seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro Convenio de aplicación.

Artículo 4. Prorroga y denuncia.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no se promueve denuncia por cualquiera de las partes de acuerdo con la legislación vigente.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación, al efecto antes de los tres últimos meses del periodo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que se produzcan en el proceso negociador a la mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior, tanto en sus cláusulas obligacionales como en sus cláusulas normativas, manteniéndose expresamente su ultraactividad hasta que se alcance un acuerdo de un nuevo Convenio Colectivo de empresa que sustituya al actual.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II**Comisión paritaria****Artículo 6. Comisión Paritaria, funcionamiento y participación del personal.**

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

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

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

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

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

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

Sus resoluciones serán vinculantes, en caso de acuerdo.

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. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo II.
- c) Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.

d) 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 movilidad geográfica, 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 del III convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

e) 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.

f) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

En caso de desacuerdo, las partes convienen someter sus discrepancias al Órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos que exista a nivel del Estado Español o/y Jurisdicción Social.

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

TÍTULO II

Organización del trabajo

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Artículo 7. *Definición general.*

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

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

Serán criterios inspiradores:

- La adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicio para el cumplimiento de los fines de la Fundación.
- La racionalización y mejora de los procesos educativos.
- La profesionalización y promoción del personal.
- La formación permanente.
- La normativa en el ámbito del menor, los jóvenes y sus familias.
- La institucionalización de la mejora continua.

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

Artículo 8. *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, previa información y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador o trabajadora afectado o afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificado el traslado, el trabajador o trabajadora podrán 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 periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

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

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

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

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

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

Notificada la decisión, el trabajador tendrá derecho a optar por el traslado o desplazamiento y percibir una compensación de dietas y kilometraje mientras dure el traslado o desplazamiento, según lo regulado en el artículo 80 del presente. No obstante, la empresa podrá asumir todos los gastos por este concepto con el acuerdo del trabajador. El gasto del kilometraje solo corresponderá a un viaje de ida y vuelta, el resto serán por cuenta del trabajador.

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

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 empresa o entidad con una antelación de 21 días laborables; cuando el traslado sea por un tiempo inferior a tres meses, será informado el trabajador/a con una antelación de 15 días laborables a la fecha de su efectividad.

Artículo 10. *Reserva de puesto de trabajo.*

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, o se cumpla su periodo máximo de duración, establecido en el artículo anterior. 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.

CAPÍTULO II

Movilidad funcional

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional es una de las características del sector, la determinación de la cual corresponde a la facultad organizativa de la empresa o 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.

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

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

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

CAPÍTULO III

Internet y nuevas tecnologías

Artículo 12. *Elementos informáticos y buenos usos.*

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

Todo el personal, que por su puesto de trabajo tenga que acceder a los datos personales que la FIOB almacena en sus ficheros, deberá seguir las directrices para dicho acceso, marcadas en el documento de seguridad.

La utilización de los dispositivos informáticos, o el acceso a plataformas on-line que contengan datos personales sensibles, pueden estar protegidos mediante el acceso con contraseñas. Dichas contraseñas serán siempre personales e intransferibles, constituyendo una infracción grave del documento de seguridad el intercambio de dichas contraseñas.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán utilizar estos medios, con libertad, para el desempeño de su puesto de trabajo. Siempre que un trabajador precise realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, necesitará autorización escrita de su responsable directo.

Cuando un trabajador requiera de los equipos informáticos de su centro de trabajo para gestiones o consultas personales, el tiempo empleado, no podrá exceder el 5% de su jornada, no computándose esta como jornada efectiva.

La Fundación realizará comprobaciones selectivas y auditorías de los ordenadores de los equipos de trabajo. Dichas auditorías deberán ser notificadas previamente al trabajador o trabajadora, o en su defecto realizarse con el trabajador o trabajadora afectado/a presente. Si el trabajador o trabajadora así lo requiere, podrá estar presente en el proceso de supervisión y auditoría un representante sindical.

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

Artículo 13. *Correo electrónico.*

Aquellos trabajadores y trabajadoras que la FIOB estime oportuno, tendrán acceso a un buzón de correo electrónico corporativo. Dichos correos están autorizados para el almacenamiento de datos personales, respetando los supuestos del documento de seguridad de la FIOB.

Los buzones de correo serán propiedad de la FIOB, los datos almacenados en los mismos serán propiedad de la FIOB, pero su correcto uso es responsabilidad del trabajador o trabajadora asignado.

Artículo 14. *Portal.*

La FIOB, para la comunicación con sus trabajadores y trabajadoras y respetando la legislación vigente, pone a su disposición una herramienta denominada PORTAL del empleado. Este será el único canal de información que la FIOB reconocerá como oficial para comunicarse con sus equipos de trabajo. En dicho PORTAL los trabajadores y trabajadoras podrán consultar sus nóminas, solicitar cualquier tipo de permiso, y notificar a la entidad cualquiera de los supuestos contemplados en este convenio.

Cada trabajador o trabajadora dispondrá para su acceso al PORTAL de un usuario y contraseña personal e intransferible.

Realizar solicitudes en nombre de otro trabajador o trabajadora sin la autorización expresa de este, o usar el usuario y contraseña de otra persona, será considerado como falta muy grave.

Será obligación de la FIOB el facilitar dichos accesos a sus trabajadores y trabajadoras.

Si en un futuro esta herramienta desapareciera, será la FIOB la que establezca el canal adecuado de comunicación, respetando la legislación vigente, y comunicándolo previamente a sus trabajadores y trabajadoras.

TÍTULO IV

Estructura y clasificación profesional

CAPÍTULO I

Estructura

Artículo 15. *Principios generales sobre la Estructura.*

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

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

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

- Aptitud profesional, formación, conocimiento y experiencia requerida para el eficaz desempeño del puesto de trabajo.
- Iniciativa, autonomía, responsabilidad o impacto en los resultados organizacionales.
- Mando y gestión de recursos y nivel de complejidad de su puesto de trabajo.

Clasificación profesional

Artículo 16. *Caracterización del sistema de clasificación profesional.*

1. Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo. Para cada grupo profesional se identifican las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo del presente convenio se definen las competencias generales de cada puesto de trabajo.

2. El personal que preste sus servicios en nuestra entidad, quedará integrado en alguno de los grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo, así como los requisitos formativos legalmente establecidos.

3. A partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligadas la entidad a contratar por grupo profesional, debiendo serle indicado al trabajador o trabajadora actuales de forma simultánea en documento anexo al contrato de trabajo el puesto de trabajo específico.

4. La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación, universitaria o no, ya que puede sustituirse por una cualificación o experiencia contrastadas, salvo en aquellos supuestos en que responda a un obligado cumplimiento, por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto.

5. La contratación en el puesto de trabajo específico respetará los requisitos mínimos de titulación establecidos en la normativa específica del sector de reforma juvenil y de protección de menores.

Artículo 17. *Competencias generales de los puestos de trabajo y cualificación de referencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones.*

Los puestos de trabajo definidos son meramente enunciativos y no supone la obligación de su provisión si las necesidades no lo requieren.

Grupo profesional 1

1. Psicólogo/a.

Competencias: 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 la 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 así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

2. Pedagogo/a.

Competencias: 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.

3. Médico/a. Psiquiatra.

Competencias: Atiende la salud de los menores/jóvenes, sin menoscabo de su especialización. Dentro de estas funciones se encuentra la preparación de la medicación prescrita a los menores.

4. Abogado/a.

Competencias: Realiza 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 jurídica 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 medidas con el Proyecto.

5. Ingeniero/a en informática.

Competencias: Desempeña el diseño y supervisión, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos de la entidad.

6. Jefe/a de administración.

Competencias: Realiza las funciones de administración y gestión económica de la entidad.

7. Profesor/a de secundaria.

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores/jóvenes en los niveles educativos correspondientes. Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

Grupo profesional 2

1. Coordinador/a de turno.

Además de las tareas propias del educador, coordina, acompaña y supervisa la labor de los educadores dentro de los turnos, asignando tareas al resto del personal en relación a lo estipulado en el proyecto educativo de centro/proyecto o recurso, y a sus funciones según su categoría laboral.

Asumirá las tareas del educador cuando este se encuentre ausente por cualquiera de los supuestos recogidos en este convenio o en el proyecto educativo del centro/programa o recurso.

En ausencia de la dirección y de los profesionales sanitarios, por baja o permisos retribuidos, se encargará de la preparación de la medicación pautaada por los profesionales competentes.

Por razones de urgencia y en ausencia de la dirección, podrá realizar cambios coyunturales en los turnos de trabajo, siendo necesaria la ratificación por parte de dirección.

2. Graduado/a social /relaciones laborales.

Competencias: Desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral de la empresa.

3. Trabajador/a social.

Competencias: 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 socio familiar 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 se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

4. Diplomado/a universitario/a de enfermería.

Competencias: Ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad, siendo entre otras, la de preparación y administración de la medicación de los menores o jóvenes, realización de curas y cualquier otra función que se le puede asignar dentro de su capacitación. Dentro de estas funciones se encuentra la preparación de la medicación prescrita a los menores.

5. Educador/a.

Competencias: Realiza tareas de intervención educativa 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.

Elabora e imparte proyectos específicos, dentro de los programas anuales, 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.

Supervisa el trabajo del auxiliar técnico educativo y del controlador/a.

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 al director o responsable del centro, proyecto o recurso 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, informes y registros que se reflejen en el proyecto educativo de centro, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.

Administra la medicación elaborada y preparada por el personal competente cuando no se encuentre en el centro el personal sanitario competente.

6. Técnico/a de libertad vigilada.

Competencias: 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.

7. Maestro/a de primaria.

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores en los niveles educativos correspondientes.

Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

8. Mediador/a.

Competencias: 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.

Grupo profesional 3

1. Auxiliar técnico educativo.

Competencias: Colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de los menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador/a y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstos.

Ejerce labores de observación registrando las incidencias del turno a través de los distintos canales establecidos en el proyecto educativo del centro/programa o recurso. Rellena todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones.

Atiende y proporciona al igual que el resto de personal del centro o programa, los cuidados básicos y vela por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.

Acompaña a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.

Durante la realización de las actividades, será supervisado por un superior.

Administra la medicación preparada por el personal competente cuando no se encuentre en el centro el personal sanitario competente.

2. Técnico/a de integración social.

Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social.

3. Técnico/a de integración laboral.

Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de orientación, acordes a sus cualidades y capacitación profesional, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan acceder al mundo laboral.

Colabora en el diseño de la ruta de inserción, actuando de apoyo a la integración laboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las administraciones públicas y las empresas.

4. Administrativo/a/Contable.

Competencias: 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.

Subordinado a su inmediato superior del área de administración.

5. Jefe/a de cocina.

Competencias: Dirige a todo el personal de la cocina.

Elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.

Se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.

Vela por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

Grupo profesional 4

1. Monitor/a de talleres.

Competencias: Desarrolla actividades formativas para impartir conocimientos teórico-prácticos sobre un determinado oficio a los menores o jóvenes en los talleres.

Se encarga del buen funcionamiento de los talleres mediante la adquisición de los materiales necesarios y su mantenimiento.

2. Monitor/a de ocio y tiempo libre.

Competencias: Colabora directamente en la organización y realización de las actividades lúdicas en el tiempo libre de los menores o jóvenes.

3. Auxiliar de gestión administrativa.

Competencias: Desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Subordinado a su inmediato superior del área de administración.

4. Auxiliar de clínica.

Competencias: Realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico/a o psiquiatra de la propia entidad o del centro de salud asignado.

5. Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo.

Competencias: Tiene a su cargo, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, y 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.

La contratación de este personal no eximirá a la empresa de la contratación de vigilancia de seguridad profesional para la atención de las tareas anteriormente descritas y propias de su profesión.

6. Cocinero/a.

Competencias: En ausencia del Jefe/a de cocina, elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.

Prepara los alimentos responsabilizándose de su buen estado y conservación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Realiza las funciones específicas de su nivel de formación en el comedor colectivo.

7. Gobernante/a.

Competencias: 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.

8. Conductor/a.

Competencias: Es la persona que, estando en posesión del carné exigido por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte y el correspondiente certificado de aptitud profesional, traslada a los menores o jóvenes.

9. Oficial/a de mantenimiento.

Competencias: Realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.

Grupo profesional 5

1. Auxiliar de servicios generales.

Competencias: Ayuda, a las órdenes del jefe de cocina o cocinero, en la cocina y en el comedor. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico. Atiende el servicio de control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro.

2. Empleado/a de servicios domésticos.

Competencias: Atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas.

Realiza tareas de servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

Grupo profesional 0

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos de dirección, que tendrán carácter temporal, que serán desempeñados como norma general por trabajadores con titulación universitaria de grado medio o superior, y su designación será libre por parte de los órganos de dirección de la FIOB.

1. Director/Coordinador de Centro:

Es el responsable directo del mantenimiento y desarrollo armónico de las normas de convivencia dentro del Centro.

Asume la guarda legal de los menores dentro del Proyecto o Centro a su cargo.

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

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

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

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

Por el grado de gestión presupuestaria; dirección de sus recursos humanos asignados y especificidad clínico educativa y social del recurso; se distingue entre Coordinadores de Centros Terapéuticos y Coordinadores de Centros. Es responsabilidad suya cubrir el turno, en caso de necesidad.

Así mismo en ausencia de los profesionales sanitarios, se encargará de la preparación de la medicación pautada por los profesionales competentes.

2. Subdirector/Jefe de Coordinación de Turnos:

Asume estas funciones por delegación del director o Coordinador de Centro programa o recurso, sustituyéndole en ausencia o vacaciones.

Facilita la comunicación interna y elabora los informes pertinentes. Es responsable del mantenimiento, economía y abastecimiento del Centro. Gestiona los presupuestos asignados al Centro y participa activamente en las reuniones del equipo educativo.

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

Así mismo en ausencia de los profesionales sanitarios, se encargará de la preparación de la medicación pautada por los profesionales competentes.

3. Coordinador de Proyecto/ Programas:

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

Tendrá entre sus funciones el programar, supervisar, dinamizar y apoyar la ejecución del proyecto correspondiente bajo las directrices del Director de Red o Departamento.

Administra los recursos asignados en el Presupuesto. Facilita a los menores y jóvenes los recursos normalizados, realizando un seguimiento de los mismos. Coordinará y mantendrá contactos con las Administraciones Públicas dentro de su Proyecto o Programa.

TÍTULO V

Contratación

CAPÍTULO I

Contratación del personalArtículo 18. *De la contratación en general.*

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

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

Artículo 19. *Modalidades de contratación.*

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

Contratación indefinida:

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

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

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

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

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 empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios, 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 reforma juvenil y protección de menores, o acumulación de necesidades, que tengan carácter excepcional. Este contrato de trabajo, estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será, en total, de seis meses, en un periodo no superior a 12, 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 paternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos.

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 siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, con ampliación de este plazo hasta los siete años cuando se concierte con trabajadores con discapacidad.

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 un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y dos meses para titulados superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa 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 o la trabajadora continuarán 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 empresa y/o 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 y el aprendizaje.

El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El número máximo de contratos para la formación que las empresas podrán realizar será del 10 de la plantilla.

Este contrato se podrá concertar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. Este límite máximo de edad, no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la ley 44/2007 de 13 de Diciembre, además se estará a lo establecido en el punto 1 de la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio.

Los trabajadores o trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno ni trabajos a turnos.

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 empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será proporcional al tiempo de trabajo efectivo conforme a lo establecido para su categoría profesional en el presente convenio.

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 20. *Contrato de relevo.*

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

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

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador/a relevado.

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

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

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

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

Artículo 22. *Período de prueba.*

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

- a) Personal de los grupos 0, 1 y 2: seis meses.
- b) Personal de los grupos 3 y 4: dos meses.
- c) Personal del grupo 5: un mes.

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

Durante el 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, centro o entidad computándose a todos los efectos dicho período.

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

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

Artículo 23. *Reserva de plazas para personas con discapacidad.*

La Fundación reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad, a tal efecto se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La Fundación determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

CAPÍTULO II

Ingreso del personal

Artículo 24. *Ingreso del personal.*

Además de las condiciones establecidas para la contratación de personal, la Fundación realizará procesos de captación y selección de personal, mediante técnicas de evaluación adecuadas a los distintos puestos de trabajo, sin perjuicio de la titulación académica correspondiente, de acuerdo con los baremos aprobados por la representación legal de los trabajadores y la representación legal de la entidad.

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

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

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

CAPÍTULO III

Vacantes y promoción

Artículo 25. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

La Entidad ofertará a sus trabajadores y trabajadoras cualquier nuevo puesto de trabajo, ya sea de nueva creación o por vacante definitiva, siguiendo los criterios ya fijados junto a la representación sindical.

En la convocatoria se indicará obligatoriamente: denominación, características, posición dentro de la organización, requisitos necesarios para su desempeño y remuneración desglosada por conceptos.

El proceso de selección se realizará conforme a la normativa elaborada por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

En igualdad de puntuación, la persona contratada tendrá preferencia sobre el no contratado para ocupar ese nuevo puesto de trabajo o vacante.

Se notificará previamente a la adjudicación definitiva del puesto vacante, los resultados de las pruebas y su decisión a la representación sindical.

Los procesos de selección asegurarán la objetividad y la no-discriminación.

CAPÍTULO IV

Ascensos, cambios y cese del personal

Artículo 26. Ascensos y promoción del personal.

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

Se valorará la asistencia y aprovechamiento acreditado, a cursos de formación relacionados con el puesto a ocupar, y de acuerdo con los baremos aprobados por la representación legal de los trabajadores y la representación legal de la entidad.

Artículo 27. Solicitud voluntaria de cambio de Centro.

Cualquier miembro de los equipos de trabajo, podrá voluntariamente solicitar su traslado de Centro o Programa, a una categoría igual o diferente a aquella con la que fue contratado o contratada.

Artículo 28. Cese voluntario.

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, 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 29. Finiquito por cese voluntario.

Si la empresa, 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, teniendo la opción de firmarlo en presencia de representación sindical.

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

Artículo 30. Comunicación del despido y finalización del contrato.

La empresa vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato según la legalidad vigente.

Artículo 31. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

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

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

TÍTULO VI

Formación

CAPÍTULO I

Formación profesional

Artículo 32. *Principios generales.*

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

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y el Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión. Si no surgieran peticiones, la comisión paritaria de formación deberá reunirse un mínimo de dos veces anuales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Objetivos de la formación.*

La formación profesional en la Fundación se orientará hacia los siguientes objetivos que están recogidos en el Plan Marco, elaborado por Comisión de Formación y aprobado por el Patronato y que tiene las siguientes líneas:

1. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
2. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
3. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
4. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
5. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
6. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los menores atendidos.

Artículo 34. *Desarrollo de la formación.*

1. La Comisión de Formación aprobará Anualmente el Plan anual de formación, que elaborará la empresa. En dicho plan se concretará para un año, el plan marco de formación además debe incluir todas las formaciones a realizar por la FIOB, delimitando en este documento, las formaciones contempladas como obligatorias.
2. La formación voluntaria ofertada por la entidad, se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Estas horas lectivas, serán consideradas como jornada efectiva independientemente del horario de realización.
3. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa, serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. Estos cursos, siempre se facilitaran al trabajador en su jornada laboral. Cuando no sea posible la asistencia de los trabajadores, la formación a ofertar al trabajador será formación on-line o a distancia, para la cual, se destinará parte de su jornada laboral, y los medios informáticos necesarios.
4. Para la elaboración del plan anual de formación, la FIOB deberá valorar, en la forma que estime oportuna, las necesidades formativas de sus trabajadores. Este plan se presentará a los trabajadores, no más tarde de marzo de cada año.
5. El plan de formación anual, deberá hacer referencia a la formación PRL de los trabajadores, así como a otras formaciones que por legislación vigente, sean obligatorias.
6. Todo nuevo trabajador de la FIOB, recibirá el manual de bienvenida de la entidad y un catálogo de la formación voluntaria disponible para él. Este manual y este catálogo formativo, será aprobado en el plan anual de formación.

Artículo 35. *Permisos individuales de formación.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

La solicitud de los permisos individuales de formación se deberá solicitar con un mínimo de quince días de antelación, y deberán ser aprobados por la dirección del centro de trabajo. El plazo para la respuesta de la empresa a esta solicitud será de 5 días desde la comunicación del trabajador, motivando la respuesta. Para la aprobación de estas solicitudes, se valorará el estar dirigidos al desarrollo o adaptación de las cualidades

técnico-profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo en caso de aprobarse este permiso.

La duración del permiso no sobrepasará las 50 horas al año, pudiéndose ampliar por acuerdo entre empresa y trabajador. Estas horas se consideraran como jornada efectiva. Aquellos trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, previo mutuo acuerdo entre dirección y trabajador o trabajadora, podrán solicitar el disfrute de 100 horas correspondientes a dos años de horas de formación. Dentro de este derecho no podrá incluirse la formación obligatoria que la entidad deba impartir conforme a lo previsto en su plan Marco y en otras leyes.

Artículo 36. *Certificado de asistencia.*

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

Artículo 37. *Criterios de selección para la asistencia a cursos.*

Se tendrá en consideración para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y todo el personal que este desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo. Así como, los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados.

Artículo 38. *Permisos para estudios oficiales.*

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

www.cigservizos.org

TÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

CAPÍTULO I

Seguridad y salud laboral

Artículo 39. *Principios generales.*

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

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

El plan de autoprotección se inspirará al margen del R.D. anteriormente citado, como en la Ley de 21 de enero de 1985 («BOE» de 25 de enero) sobre protección civil, así como la normativa de desarrollo posterior. Este Plan de Emergencia y Evacuación será informado a los trabajadores permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

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

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

Artículo 40. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

No obstante lo anterior, la dirección de la entidad con responsabilidades en materia de prevención y salud laboral serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 41. *Cambio de puesto de trabajo a embarazadas.*

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

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

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en la artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

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

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

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

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

Artículo 43. *Delegados de Prevención.*

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

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

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

Artículo 44. *Formación en Salud Laboral.*

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

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

Artículo 45. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

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

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

TÍTULO VIII

Jornada y estructura retributiva

CAPÍTULO PRIMERO

Jornada y descanso semanal

Artículo 46. *Jornada máxima.*

Se acuerda establecer una jornada anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, para el año 2012, 2013 y 2014.

Dicha jornada será de 1.760 horas en el 2015 y 2016.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero tendrán la consideración de jornada especial o familiar por las circunstancias que concurren en los expresados días. Si bien en los Centros o Proyectos que su personal preste servicio las 24 horas del día, es decir, realice su jornada por turnos; serán compensados con dos días libres (ver artículo 64, compensados) o su equivalente económico que no será inferior al doble del valor de un día laboral y la elección será por cuenta de la empresa.

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

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establece un tiempo de descanso no inferior a 15 minutos, que no será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

En los recursos que presten su atención 24 horas, los trabajadores que por causas organizativas no puedan disfrutar de estos descansos, serán compensados por la FIOB preferentemente con días libres. En aquellos centros proyectos o recursos que no se puedan otorgar días libres, se compensará con el montante económico correspondiente.

No se pueden disfrutar si se incurre en dejar el servicio descubierto.

Artículo 47. *Jornada continuada y reducida.*

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

Artículo 48. *Distribución irregular de la jornada.*

Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la entidad para la mejor adaptación a las necesidades de los usuarios y de sus servicios.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que entidad y la representación legal de los trabajadores velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

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

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

En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

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

Artículo 49. *Descanso semanal.*

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

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

Cuando se produzcan situaciones extraordinarias se garantizará siempre la prestación del servicio de atención a los menores, siendo compensado con una retribución dos días libres, denominándose estos como Compensados por turno extra (artículo 64 del presente convenio).

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

Artículo 50. *Reuniones de equipo o coordinación.*

Las reuniones de equipo o coordinación, computaran como jornada efectiva. Para la asistencia a dichas reuniones se deberán respetar a los descansos entre turno y turno de 12 horas y el descanso semanal.

La dirección o responsable del centro, proyecto o recurso, si así lo estima oportuno deberá facilitar el acceso a las reuniones de equipos al equipo de trabajo, habilitando las reuniones necesarias para tal efecto.

CAPÍTULO SEGUNDO

Vacaciones y permisos

Artículo 51. *Vacaciones anuales.*

Dentro de la necesaria adaptación técnica, todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones retribuidas. A partir de 2015, todo el personal disfrutará de 28 días laborables de vacaciones retribuidas.

Al objeto de garantizar la atención a los menores, se entiende que al menos en los Centros el porcentaje de trabajadores de la plantilla deberá ser del 75% de la plantilla habitual.

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

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

Para el cómputo de los días de vacaciones en el calendario laboral, se fija su contabilización en ocho horas de jornada efectiva.

Artículo 52. *Fijación del calendario laboral.*

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

El calendario laboral deberá ser elaborado y entregado al trabajador o trabajadora antes del 15 de diciembre del año anterior a su aplicación.

Artículo 53. *Permisos retribuidos.*

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

1. Veinte días naturales en caso de contraer matrimonio o constitución de pareja de hecho, según la legislación civil vigente.
2. Tres días laborales en caso de nacimiento o adopción, enfermedad, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 3.º grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho legalmente constituida. Si se necesita un desplazamiento de 150 km o más (Ida y vuelta), el plazo se amplía hasta cinco días.
3. Un día laborable por traslado del domicilio habitual. Cuando la distancia entre el Centro de trabajo y su domicilio habitual sea superior a 100 kilómetros, podrá disfrutar de dos días laborables.
4. Cinco días laborales por nacimiento de hijo por cesárea u hospitalización del recién nacido.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

6. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación de la jornada laboral en más del 20% del horario de trabajo en un periodo de tres meses, la Fundación podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el presente Convenio.

7. El tiempo imprescindible para asistir a una consulta médica, dental o pediátrica del trabajador o familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad o familiar dependiente a su cargo legalmente en el Sistema Público de Salud o Privado que sea imposible realizar fuera del horario de trabajo.

8. El día del matrimonio de familiares hasta tercer grado de afinidad y consanguinidad.

9. Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales por el Facultativo del Centro de Salud público o privado.

Artículo 54. *Asuntos Propios.*

Además los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de dos días más de permiso, que no podrá ser acumulable al periodo de vacaciones. La solicitud por parte del personal se hará con un mínimo de tres días de antelación, y la respuesta deberá ser dada en un máximo de 24 horas tras la realización de la misma. Si no hubiere respuesta, se entenderá aceptada. Para la solicitud de estos dos días, no será necesaria su motivación. Los días de asuntos propios, no son acumulables de un año a otro.

En los recursos, centros y proyectos, su disfrute estará supeditado al cumplimiento del servicio mínimo establecido bien por la dirección de la FIOB o bien por la administración competente.

Artículo 55. *Permisos sin salario.*

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

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

En caso de abandono, separación, o divorcio matrimonial, el personal tendrá derecho a un permiso de hasta quince días naturales. También se aplicará a los supuestos de pareja de hecho que consten inscritas en los Registros Habilitados a tal efecto.

Artículo 56. *Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o permiso de maternidad.*

Cuando el periodo de vacaciones, fijadas en el calendario laboral interno, coincida con una situación de incapacidad temporal o permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de la Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y/o paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

En caso de que exista coincidencia de disfrute de vacaciones con una situación de Incapacidad Temporal (IT), producida antes del comienzo de las mismas, estas quedarán en suspenso hasta el alta médica y como máximo hasta el 31 de enero del siguiente año.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 57. *Estructura Salarial.*

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

- Salario base de Grupo.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de dirección.
- Complementos personales.
- Complemento de destino específico.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, antes del día 5, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Serán abonados por transferencia a la cuenta de titularidad del trabajador o de la trabajadora.

Artículo 58. *Tablas salariales.*

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

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

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

Artículo 59. *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 30 euros para el año 2015 y 2.016. 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 empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

Artículo 60. *Complemento de Dirección.*

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

Artículo 61. *Complemento de destino específico.*

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

La Fundación llevará a la comisión paritaria todos los convenios y/o contratos firmados para comprobar y determinar la cuantía del complemento de destino específico.

Artículo 62. *Revisiones salariales.*

La revisión salarial y para el periodo de vigencia del presente convenio (2015 y 2016), será aplicada la aprobada para el II Convenio Colectivo Estatal de reforma Juvenil y Protección de Menores.

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

Artículo 63. *Trabajo en festivos.*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar 14 festivos (11 estatales, uno autonómico y dos locales).

No obstante, todo el personal que por razones de prestación del servicio no pudiera disfrutar de los festivos establecidos en este artículo, procederá a librarlos en otra fecha. Los festivos trabajados se fijaran anticipadamente en el calendario laboral correspondiente. Por cada día festivo trabajado, al trabajador le corresponderán dos días libres, denominándose estos «día compensado por festivo» (ver artículo 64, compensados).

No tendrán la consideración de festivos los domingos.

Artículo 64. *Compensados.*

Se denomina compensados a los días libres que la FIOB otorga a cada trabajador o trabajadora por trabajar en festivo, o bien por realizar turnos extra fuera de su calendario laboral. Por cada uno de estos supuesto, el personal recibirán dos días libres, denominándose compensado por trabajo en festivo o compensado por turno extra, según corresponda.

Se podrán disfrutar los compensados de ambos supuestos, antes de que se trabaje el día o turno que los genere, de tal forma que se podrá incorporar la previsión de compensados al calendario laboral de cada trabajador y trabajadora.

Si no fuera posible su previsión, su disfrute se incorporará al calendario laboral lo antes posible, garantizando su disfrute por parte del trabajador o trabajadora antes de 60 días tras su generación. La elección de estos días compensados será alternativa entre el personal y la empresa, eligiendo la primera vez el trabajador o la trabajadora.

Artículo 65. *Trabajo Nocturno y fin de semana.*

El personal que trabaje bajo esta modalidad, disfrutará de 25 días laborables de vacaciones. A partir del 2015, el personal que trabaje bajo esta modalidad, disfrutará de 31 días laborables de vacaciones.

Artículo 66. *Turnicidad.*

Toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores y trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores y trabajadoras la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas.

El personal que se vea afectado por la turnicidad, disfrutará de 25 días laborables de vacaciones.

A partir del año 2015, disfrutara de 31 días laborables de vacaciones.

Artículo 67. *Nocturnidad.*

Cuando un tercio de la Jornada laboral de los trabajadores o las trabajadoras a turnos, se realice en horario nocturno (de 22:00 a 06:00) estos deben ser considerados a todos los efectos como trabajadores o trabajadoras nocturnos, excluyéndose en este caso la turnicidad.

Artículo 68. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, dos pagas equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario total, salvo el complemento de carácter personal. Se harán efectivas antes del 30 de Junio y del 20 de Diciembre. Su devengo tendrá carácter semestral.

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

Artículo 69. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

Cuando el trabajador o trabajadoras sobrepasen su jornada laboral, no siendo por razones de servicio ni siendo horas estructurales, dichas horas serán compensadas en el doble de la ordinaria, debido a la penosidad para con el trabajador o la trabajadora. Estas horas se denominaran horas compensadas.

Artículo 70. *Salario en periodo de accidente e Incapacidad Temporal.*

El personal que se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo, percibirá durante este periodo las prestaciones económicas establecidas para tal contingencia por el sistema de protección de la Seguridad Social y la Fundación le retribuirá con un

complemento hasta completar la totalidad de su salario correspondiente a la categoría que esté desempeñando, sin tener en cuenta los complementos horas extraordinarias o de festividad, durante los tres primeros meses.

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

TÍTULO IX

Excedencias

CAPÍTULO I

Licencias

Artículo 71. *Reducción de jornada por lactancia.*

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

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

Artículo 72. *Maternidad.*

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

En el caso de que el padre y la madre trabajen, está, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Artículo 73. *Descanso paternal.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 25 días interrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

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

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador deberá comunicar su decisión a la entidad y si fuera posible, con la antelación necesaria para no afectar a la organización del trabajo.

Artículo 74. Cuidado de menores o familiares.

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

Tendrá el mismo derecho 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 pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 75. Adopción y acogimiento.

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

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

www.cigservizos.org

CAPÍTULO II

Excedencias

Artículo 76. Excedencia voluntaria.

El personal con un año de antigüedad en la Fundación, podrá pedir la excedencia voluntaria por plazo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años, con 30 días naturales con antelación a la fecha de inicio. En el caso de una segunda o sucesivas excedencias sólo tendrá derecho a pedirla de nuevo si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior.

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

Artículo 77. Excedencia forzosa.

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

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

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

Artículo 78. *Excedencia especial por maternidad.*

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

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

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

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

Artículo 79. *Violencia de género.*

Las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

El trabajador o la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El trabajador o la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría.

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora o el trabajador a la empresa ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el trabajador o la trabajadora.

Terminado este período, el trabajador o la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El trabajador o la trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 d) del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 80. *El acoso sexual y el acoso moral.*

La empresa y/o entidad y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, 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.

La FIOB pondrá a disposición de sus trabajadoras y trabajadores, el protocolo de comunicación de acoso, que se encuentra en vigor.

TÍTULO X

Mejoras sociales

CAPÍTULO PRIMERO

Mejoras sociales

Artículo 81. *Dietas, kilometraje y transporte.*

Los traslados entre Centros de trabajo o desplazamientos autorizados se realizarán en vehículos de la Fundación. Cuando no sea posible, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice desplazamientos en vehículo de su propiedad, percibirá un 0,21 euros/kilómetro.

Cuando por el mismo motivo tenga que realizar alguna comida por el citado desplazamiento tendrá derecho a media dieta 15 euros/día o de 30 euros/día; en caso de dieta completa sin pernocta y de 74 euros/día de dieta completa pernoctando.

Artículo 82. *Seguro de responsabilidad civil.*

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

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

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

Deberá estar asegurado todo el personal de la fundación, centro o entidad que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa.

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

Artículo 83. *Manutención en los centros.*

Todo el personal que realice su actividad laboral en centros con atención de menores y siempre que los citados centros tengan servicio de comida propio, tendrán derecho a la manutención los días que su trabajo coincida en el horario de comidas del centro, con su jornada diaria y su labor educativa, entendiéndose esta labor propia de aquellos trabajadores o trabajadoras designados directamente a la supresión de la comida de los menores.

TÍTULO XI

Régimen disciplinario

CAPÍTULO I

Faltas y sanciones

Artículo 84. *Faltas.*

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. 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 siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
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.

Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

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

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco, y permitir que fumen los menores del servicio, por razones técnicas motivadas sin la pertinente autorización.

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.

13. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones o lo establecido en el proyecto de centro.

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. Uso fraudulento o no autorizado en el manual de seguridad de los medios informáticos.

16. Negarse a administrar la medicación preparada y pautada por los profesionales competentes o responsables.

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 empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.

3. La transgresión 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 empresa/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa/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. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la empresa o fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

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

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

9. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

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

11. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.

12. 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.

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

14. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.
15. 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.
16. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/empresa.
17. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Realizar solicitudes en nombre de otro trabajador, sin la autorización expresa de este o empleando sus credenciales de acceso.

Artículo 85. *Faltas en el ámbito del acoso sexual en el trabajo.*

A. Se considerarán faltas leves:

1. Las observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
2. El uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará, en todo caso, condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

B. Se considerarán faltas graves:

1. Las invitaciones impúdicas o comprometedoras.
2. Los gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
3. El contacto físico innecesario, rozamientos.
4. La observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
5. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
6. La impartición de órdenes vejatorias.
7. Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

C. Se considerarán faltas muy graves:

1. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
2. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

3. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

4. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Artículo 86. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- La primera amonestación verbal o por escrito.
- A partir de la segunda falta leve de la misma índole puede ser sancionado con suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

3. Por faltas muy graves:

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

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos meses en las faltas leves, de seis meses en las faltas graves y de doce en las muy graves.

Artículo 87. Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

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

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

Artículo 88. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves a los treinta y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la cual la Gerencia de la Entidad, que es la ostenta el poder sancionador tenga conocimiento, y en todo caso, las faltas leves prescribirán al mes, las graves a los dos meses y las muy graves a los seis meses de haberse cometido.

Si por alguna causa se iniciase un proceso administrativo o judicial por cualquier organismo público por presunta mala praxis de algún trabajador sujeto al presente convenio y, en aras a presumir el principio constitucional de inocencia, el plazo de prescripción quedará suspendido iniciándose al final de dicho procedimiento.

No obstante, el plazo de preinscripción quedará en suspenso por cualquier situación derivada de IT o accidente de trabajo o enfermedad profesional.

TÍTULO XII**Acción sindical****CAPÍTULO I****Órganos de representación y garantías sindicales****Artículo 89. Órganos de representación y sus garantías.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De 0 a 24 trabajadores, 16 horas.

De 25 a 50 trabajadores, 20 horas.

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

Se reconocerá los gastos derivados de la actividad sindical.

Los representantes sindicales comunicaran las ausencias para realizar las funciones recogidas en este artículo.

Artículo 90. *Comité Intercentros.*

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

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

Los miembros del Comité Intercentros, a los que se le aplique el presente Convenio Colectivo, dispondrán de diez horas mensuales adicionales para el desarrollo de su cometido.

TÍTULO XIII

Protección de datos y defensa Jurídica

Artículo 91. *Protección de Datos.*

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

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

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

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras autorizan a la Fundación Internacional O'Belén a la inclusión de estos datos en sus ficheros, su tratamiento y cesión en los

términos estrictos del artículos 6,2 y 11 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, a requerimiento de las administraciones públicas, para cumplir el contenido de la Ley General de Subvenciones y así como ante cualquier empresa u organismo, público o privado, en cumplimiento de las leyes laborales, Seguridad Social, Tributarias, Mutualidades, empresas de prevención de riesgos y entidades bancarias.

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

La entidad facilitará a todos los trabajadores y trabajadoras el acceso y lectura del documento de seguridad y del manual de funciones y obligaciones de los trabajadores.

Artículo 92. *Defensa Jurídica.*

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

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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

Disposición final tercera. *Absorción, compensación y condición más beneficiosa.*

El presente convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras, en materia retributiva salarial o extra salarial, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas.

Si las condiciones económicas retributivas, salariales o extra salariales, que se vinieran disfrutando por los trabajadores en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuaran aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables, en lo que excede a las convencionales.

La cuantía resultante de las diferencias de las condiciones generales en materia retributiva, salarial o extra salarial que se venían disfrutando hasta el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se mantendrá como un complemento personal que será compensable y absorbible, y no revalorizable.

Disposición final cuarta. *Paga extra de septiembre.*

Con respecto a la paga de septiembre establecida en el II convenio colectivo de la Fundación Internacional O'Belén esta y, para los trabajadores y trabajadoras que la venían percibiendo antes de la entrada en vigor del presente convenio les será prorrateada quedando incluido dentro del salario mensual incorporándose al salario base.

Disposición final quinta. *Plan de igualdad.*

Las partes negociadoras, comprometidas con el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y su normativa de desarrollo, utilizarán en el texto de este Convenio colectivo, el genérico como cláusula de estilo, siempre que no sea posible utilizar palabras que hagan referencia, conjuntamente, a hombres y mujeres.

Ambas partes han elaborado el Plan de Igualdad, no obstante, las partes negociadoras podrán desarrollar los objetivos específicos y las políticas de prevención y eliminación de acoso laboral que estimen conveniente.

La entidad continuará la implementación del Plan de Igualdad aprobado por el Patronato de la Fundación, que afectará al conjunto de la plantilla y tendrá como objetivo general, prevenir, paliar y eliminar, las situaciones de desigualdad de género que pudiera haber en la entidad Este plan persigue, al menos, los siguientes objetivos:

Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla.
2. Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.

Se constituirá en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del Convenio, la Comisión Paritaria de Igualdad, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del mismo.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y el Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión. Si no surgieran peticiones, la comisión paritaria de formación deberá reunirse un mínimo de dos veces anuales.

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

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

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

La Comisión de igualdad continuará su misión de revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizará la aplicación de las medidas y analizará las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.



www.cigservizos.org

ANEXO I
Tablas salariales

CATEGORÍAS	S. Base mensual	Compl. puesto de trabajo x 14	Complemento específico art. 61 x 14	Bruto mensual x 14	Bruto anual incluida paga sept.	Bruto anual con complemento de destino específico
Grupo profesional I	1 Psicólogo	1383,43		250,25	1383,43	19.368,02
	2 Pedagogo	1383,43		250,25	1383,43	19.368,02
	3 Medico-Psiquiatra	1383,43		250,25	1383,43	19.368,02
	4 Abogado	1383,43		250,25	1383,43	19.368,02
	5 Ingeniero informático	1383,43		250,25	1383,43	19.368,02
	6 Jefe de administración	1383,43		250,25	1383,43	19.368,02
	7 Profesor de secundaria	1383,43		250,25	1383,43	19.368,02
Grupo profesional II	1 Coordinador de turno	1.268,14	98,18	30	1.366,32	19.128,48
	2 Graduado/a social /relaciones laborales	1.268,14		30	1268,14	17.753,96
	3 Trabajador/a social	1.268,14		30	1268,14	18.173,96
	4 Diplomado/a universitario/a de enfermería.	1.268,14		30	1268,14	18.173,96
	5 Educador/a	1.268,14		30	1268,14	18.173,96
Grupo profesional III	6 Técnico/a de libertad vigilada	1.268,14		30	1268,14	18.173,96
	7 Maestro/a de primaria	1.268,14		30	1268,14	18.173,96
	8 Mediador/a	1.268,14		30	1268,14	18.173,96
	1 Auxiliar técnico educativo	960,71		195,00	960,71	13.449,94
	2 Técnico/a de integración social	960,71		195,00	960,71	13.449,94
3 Técnico/a de integración laboral	960,71		195,00	960,71	13.449,94	
4 Administrativo/a/ Contable	960,71		195,00	960,71	13.449,94	
5 Jefe/a de cocina	960,71		195,00	960,71	13.449,94	

CATEGORÍAS	S. Base mensual	Compl. puesto de trabajo x 14	Complemento específico art. 61 x 14	Bruto mensual x 14	Bruto anual incluida paga sept.	Bruto anual con complemento de destino específico
Grupo profesional IV	1 Monitor/a de talleres		106,92	922,28	12.911,92	14.408,80
	2 Monitor/a de ocio y tiempo libre		106,92	922,28	12.911,92	14.408,80
	3 Auxiliar de gestión administrativa		250,56	883,85	12.373,90	15.881,74
	4 Auxiliar de clínica		199,82	807,00	11.298,00	14.095,48
	5 Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo		246,00	868,48	12.158,72	15.602,72
	6 Cocinero/a		122,66	883,85	12.373,90	14.091,14
	7 Gobernante/a		250,56	883,85	12.373,90	15.881,74
	8 Conductor/a		90,00	883,85	12.373,90	13.633,90
	9 Oficial/a de mantenimiento		103,92	960,71	13.449,94	14.904,82
Grupo profesional V	1 Auxiliar de servicios generales		125,00	807	11.648	13.398
	2 Empleado/a de servicios domésticos		125,00	807	11.648	13.398

ANEXO II

Modelo de comunicación a las comisiones paritarias

A la Comisión paritaria del III Convenio colectivo de la Fundación Internacional O'Belén.

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono) a) Empleado (grupo profesional y/o puesto de trabajo) b) Organización sindical (cargo)	
Nº trabajadores: Nº afectados: Grupo profesional y/o puesto de trabajo:	
Funciones que desarrollan los afectados: (Especificar la actividad principal y la secundaria)	
Representantes de los trabajadores:	SI: _____ NO: _____
Sindicatos: CC.OO.: ____ / ____ % UGT: ____ / ____ % Otros: ____ / ____ %	
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:	
Artículos del Convenio que afectan a la consulta:	
Existe negociación o pacto en el centro de trabajo: (en caso afirmativo expóngase resumidamente la postura de las partes)	
Demanda concreta de resolución:	
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante)	

Nota: Si en cualquier cuadro de información necesitase más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

Fdo.

En _____ a _____ de 20 _____